



CANCOM- Verhaltenskodex

("Code of Conduct")

Präambel:

Wir leben vom Vertrauen unserer Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Aktionäre und der Öffentlichkeit in die Leistung und Integrität der CANCOM Gruppe.

Dieses Vertrauen hängt in entscheidendem Maße davon ab, wie wir alle uns verhalten und wie wir unser Know-How zum Nutzen unserer Kunden, der Aktionäre und der CANCOM Gruppe einsetzen.

Dieser Verhaltenskodex bezieht sich auf verschiedene Aspekte unseres Handelns im Unternehmen und setzt einen allgemeinen Rahmen für das Verhalten, das von den Mitarbeitern, dabei insbesondere von den Mitgliedern der Führungsebenen, gegenüber dem Unternehmen, anderen Mitarbeitern des Unternehmens und Dritten (insbes. Kunden und Lieferanten) erwartet wird.

Der Kodex spiegelt das Ziel des Vorstandes wider, unternehmensweit ethische Normen zu stärken und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das auf Integrität, Respekt und fairem Handeln basiert.

Der Vorstand ist überzeugt, dass eine streng gesetzes- und grundsatztreue sowie sozialverantwortliche Geschäftspolitik den langfristigen Interessen des Unternehmens am besten dient. Jeder Mitarbeiter muss daher hinter diesen Grundsätzen stehen.

1. Grundsatz: Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Richtlinien

CANCOM verpflichtet sich, seine Geschäfte in Übereinstimmung mit anwendbaren Gesetzen, Verordnungen und Richtlinien durchzuführen. Wir nehmen daher auf faire Weise am Wettbewerb in den Märkten, in denen wir tätig sind, teil. CANCOM ist gegen Korruption und Bestechung und toleriert keine Handlungsweisen, bei denen Geschäfte mit unlauteren Mitteln erfolgen. Der Grundsatz der CANCOM Gruppe, integer und aufrichtig zu handeln, sowie hohen Qualitätsansprüchen zu genügen, basiert auf dieser Verpflichtung und hilft, den langfristigen Erfolg des Unternehmens zu sichern.

2. Nicht-Diskriminierung

Die CANCOM Gruppe toleriert keinerlei Diskriminierung, rassistische Äußerungen oder Belästigung im Arbeitsumfeld, weder im Hinblick auf Alter, Behinderungen, Herkunft, Geschlecht, politischer Haltung, Religion, Weltanschauung oder sexueller Orientierung.

3. Interessenskonflikt

- (1) Ein potenzieller "Interessenskonflikt" besteht, wenn ein Mitarbeiter private Interessen hat, die den Interessen der CANCOM Gruppe entgegenstehen. In Konfliktsituationen dürfen die Interessen des Konzerns nicht beeinträchtigt werden.
- (2) Zu den Bereichen, in denen potenzielle Interessenskonflikte entstehen können, gehören etwa Aktienbesitz, politisches Engagement, Gebrauch vertraulicher Informationen, aber auch das Fordern oder Annehmen von Geschenken oder Bewirtungen, wenn diese unangemessenen und einflussnehmenden Charakter haben. Weitere Hinweise zum Thema Annehmen von Geschenken und Bewirtungen entnehmen Sie bitte der Richtlinie über die Gewährung und den Empfang von Zuwendungen und Bewirtungen.
- (3) Miteinander verwandte Mitarbeiter dürfen daher nicht gemeinsam Kontroll- oder Überwachungsfunktionen für größere Vermögenswerte von CANCOM wahrnehmen oder in einem direkten Über-/Unterordnungsverhältnis zueinander stehen.
- (4) Mitarbeitern ist es ohne vorherige schriftliche Genehmigung durch den Vorgesetzten (nach Abstimmung mit der Personalabteilung) untersagt, als Direktoren, Geschäftsleiter, Mitarbeiter oder Berater eines anderen Unternehmens oder einer Organisation tätig zu sein.
- (5) Ebenso dürfen CANCOM Mitarbeiter kein direktes oder indirektes größeres finanzielles Interesse an Unternehmen oder Institutionen haben, welches eine Einflussnahme auf diese ermöglicht, die mit CANCOM Geschäftsbeziehungen unterhalten oder zu unterhalten wünschen oder Wettbewerber von CANCOM sind. Im Allgemeinen kann dann von einem solchen Interesse ausgegangen werden, wenn die Beteiligung einen Anteil von 5 % des Gesamtkapitals überschreitet. Ausnahmen sind zulässig mit einer vorherigen schriftlichen Genehmigung durch CANCOM.
- (6) Jeder tatsächliche oder potenzielle Interessenskonflikt ist zu melden und mit dem Compliance Officer zu besprechen.
- (7) CANCOM gewährt keine Mitarbeiterdarlehen.

4. Unsere Mitarbeiter

- (1) CANCOM wünscht sich hohes Engagement von seinen Mitarbeitern und bietet im Gegenzug individuell zugeschnittene Entwicklungsmöglichkeiten und berufliche Perspektiven. Die wesentlichen Kriterien für die Entwicklung der Mitarbeiter sind dabei Leistung und Potenzial.
- (2) Der Umgang mit Mitarbeitern muss daher jederzeit gerecht und fair sein. Unsere Mitarbeiter sollen das Gefühl haben, alle Probleme, die mit ihrer Arbeit in der CANCOM Gruppe zu tun haben, auf vertraulicher Basis besprechen zu können. Das beinhaltet eine Lernkultur, die offene und sachliche Rückäußerungen aller Beteiligten schätzt und hierzu ermutigt.

5. Geheimhaltungspflicht und Datenschutz

- (1) Alle Mitarbeiter verpflichten sich, über alle im Rahmen ihrer Tätigkeit zur Kenntnis gelangten Vorgänge Stillschweigen zu bewahren. Diese Verpflichtung bezieht sich insbesondere auf Geschäftsgeheimnisse, aber auch auf Geschäfts- und Marketingpläne, Entwürfe, Datenbanken, Geschäftspapiere, Gehaltsdaten und jedwede nicht veröffentlichten finanziellen Daten und Berichte.
- (2) CANCOM verpflichtet sich, alle persönlichen Informationen über Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten sorgfältig, vertraulich und unter vollständiger Berücksichtigung aller Datenschutzrechte zu behandeln und zu achten. Der Schutz dieser Informationen ist äußerst wichtig und soll daher mit größter Sorgfalt erfolgen und damit das in CANCOM gesetzte Vertrauen dauerhaft rechtfertigen.

6. Verbot von Insiderhandel und Insiderempfehlungen

- (1) Vertrauliche und kursrelevante Informationen über CANCOM, seine Tochter- oder Beteiligungsgesellschaften oder über eine Gesellschaft, mit der der Konzern Geschäfte tätigt, dürfen nur weitergegeben werden, wenn hierzu eine Befugnis besteht. Wer solche Informationen hat, darf Geschäfte in Wertpapieren oder anderen Finanzinstrumenten, deren Preis durch die besagte Information beeinflusst werden könnte, weder selbst einleiten noch sie anderen empfehlen. Solche Insiderinformationen können sich z.B. beziehen auf Pläne, neue Produkte oder Fusionen, Erwerb oder Veräußerung von Geschäften oder Wertpapieren sowie auf Schwierigkeiten, die CANCOM selbst betreffen oder eine Gesellschaft, mit der CANCOM Geschäfte tätigt. Das Gleiche gilt für Umsätze, Rentabilitätskennzahlen und Verhandlungen, die sich auf bedeutende Verträge oder Geschäftsverbindungen, bedeutende Rechtsstreitigkeiten oder finanzielle Informationen beziehen.
- (2) Falls ein Mitarbeiter über Informationen Kenntnis hat, die ein sachkundiger Investor bei einer Investitionsentscheidung für bedeutend halten könnte, sollte dieser Mitarbeiter so lange keine CANCOM Wertpapiere kaufen oder verkaufen, oder solche Insiderinformationen an andere Personen mitteilen, bis die Informationen öffentlich bekannt werden. Darüber hinaus sollten Mitarbeiter auch keine Wertpapiere einer anderen Gesellschaft kaufen oder verkaufen, über die sie wesentliche vertrauliche Informationen erhalten haben, noch sollten sie diese anderen Personen mitteilen, bis die Information öffentlich bekannt wird.
- (3) Verstöße gegen die vorgenannten Vorgaben sind unverzüglich der Compliance und der Investor Relations-Abteilung zu melden.
- (4) Die Verwendung wesentlicher nicht-öffentlicher Information auf die oben genannte Art und Weise kann einen Gesetzesverstoß darstellen.

7. Soziale Netzwerke und Medien

Die Nutzung der sozialen Netzwerke und Medien ist stärker präsent denn je. Im Umgang damit sollten die Mitarbeiter, die sich in einer öffentlichen Diskussion oder in sozialen Netzwerken zu Themen äußern, die die CANCOM Gruppe oder unsere Geschäftspartner berühren, deutlich machen, dass sie als Privatpersonen handeln; sie sollten stets die Interessen der CANCOM Gruppe und deren Geschäftspartner berücksichtigen. Entsprechend sind die unter Punkt 5 aufgeführten Hinweise zur Geheimhaltung und zum Datenschutz zu beachten.

In diesem Zusammenhang sollten alle Mitarbeiter berücksichtigen, dass Äußerungen in E-Mails oder sozialen Netzwerken und Medien zwar formlos und spontan erfolgen können, dann aber gleichwohl beim Empfänger bzw. in der Internet-Öffentlichkeit für lange Zeit festgehalten und einsehbar sind. Entsprechend besonnen und sachlich sollte der Beitrag der Mitarbeiter in sozialen Medien sein.

8. Umgang mit Geschäftsunterlagen und Berichterstattung

Alle Geschäftsunterlagen, insbesondere Jahresabschlüsse und Jahresberichte, Geschäftspapiere und Geschäftsbücher des Konzerns - gleich ob in elektronischem oder gedrucktem Format - müssen Transaktionen und Vorfälle akkurat darstellen und den gesetzlichen Anforderungen und Bilanzierungsgrundsätzen entsprechen. Unehrliche Berichterstattung innerhalb des Unternehmens oder an firmenfremde Organisationen oder Personen ist verboten. CANCOM unternimmt alles, um sicherzustellen, dass alle Berichte und Unterlagen, die im Rahmen des deutschen Gesetzes geführt oder eingereicht werden müssen, vollständige, angemessene, akkurate, zeitgenaue und verständliche Angaben enthalten.

9. Umsetzung des "Code of Conduct" und Konsequenzen bei Verstößen

Alle Mitarbeiter, dabei insbesondere die Mitglieder der Führungsebene, sollen die in diesem Kodex angeführten Regeln befolgen. Verstöße gegen diese Regeln können dazu führen, dass sich die Mitarbeiter, deren Kollegen und die CANCOM Gruppe sowohl einem Reputationsrisiko als auch rechtlichen Nachteilen aussetzen. In gravierenden Fällen können staatliche Aufsichtsbehörden Bußgelder verhängen. In schwerwiegenden Fällen kann dies zu Disziplinarmaßnahmen durch die CANCOM Gruppe bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses führen.