



Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die vorliegende Compliance-Richtlinie (Verhaltenskodex) beschreibt die grundlegenden Werte und Verhaltensstandards unseres Unternehmens. Sie dient als weltweit gültiger Leitfaden für einen respektvollen, ehrlichen und fairen Umgang miteinander sowie mit unseren Geschäftspartnern. Die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und ethischer Grundsätze ist für uns selbstverständlich und bildet die Basis unseres Erfolgs. Um das hohe Ansehen von CVT-Capellmann bei Kunden, Lieferanten und in der Öffentlichkeit zu bewahren, ist integriertes und verantwortungsvolles Handeln jedes Einzelnen unerlässlich. Diese Richtlinie ist Ausdruck unserer gesellschaftlichen Verantwortung als global ausgerichtetes Familienunternehmen und orientiert sich an anerkannten Standards (u. a. den Ten Principles des UN Global Compact). Die Geschäftsführung erwartet von allen Beschäftigten die Kenntnis und Einhaltung dieser Richtlinie. Bei Unsicherheiten oder Fragen stehen Ihnen Ihre Vorgesetzten sowie die zuständigen Fachabteilungen jederzeit beratend zur Seite. Gemeinsam bewahren wir das Vertrauen unserer Geschäftspartner und fördern eine Kultur der Verantwortung.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Hans Capellmann'.

Hans Capellmann, CEO

Inhaltsverzeichnis der Compliance-Richtlinie

1. Geltungsbereich
2. Allgemeine Grundsätze und Unternehmenswerte
3. Menschenrechte und Arbeitsbedingungen
 - 3.1 Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit
 - 3.2 Chancengleichheit und faire Behandlung
 - 3.3 Angemessene Entlohnung und Arbeitszeiten
 - 3.4 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
 - 3.5 Konstruktive Zusammenarbeit
4. Umweltschutz und Nachhaltigkeit
5. Qualität und Produktsicherheit
6. Fairer Wettbewerb und Kartellrecht
7. Korruptionsbekämpfung und integriertes Geschäftsverhalten
8. Interessenkonflikte
9. Datenschutz und Informationssicherheit
10. Vertrauliche Informationen und geistiges Eigentum
11. Umgang mit Lieferanten und Geschäftspartnern
12. Einhaltung der Richtlinie und Hinweisgebersystem
13. Änderungsdienst

1. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der CVT-Capellmann GmbH & Co. KG – unabhängig von Position oder Standort – sowie für Personen, die vorübergehend für unser Unternehmen tätig sind. Er erstreckt sich auf alle geschäftlichen Aktivitäten und die interne Zusammenarbeit ebenso wie auf das Verhalten gegenüber externen Geschäftspartnern. Führungskräfte, Angestellte, Auszubildende und Leiharbeitskräfte sind gleichermaßen an diese Regeln gebunden. Die hierin festgelegten Standards stellen Mindestanforderungen dar; falls geltende lokale Gesetze strengere Vorgaben machen, haben diese selbstverständlich Vorrang. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Compliance-Richtlinie aktiv umzusetzen und etwaige Verstöße zu melden (siehe Abschnitt 12).

2. Allgemeine Grundsätze und Unternehmenswerte

Einhaltung von Gesetzen und ethisches Handeln: Jeder Mitarbeiter hat sämtliche anwendbaren lokalen, nationalen und internationalen Gesetze sowie internen Richtlinien zu befolgen. Gesetzesverstöße oder unethisches Verhalten werden von CVT nicht toleriert. Wir handeln ehrlich, redlich und zuverlässig im Geschäftsalltag und missbrauchen unsere Stellung nicht zum eigenen Vorteil. Die in diesem Kodex beschriebenen Regeln stellen einen Mindeststandard dar; strengere gesetzliche Bestimmungen oder weitergehende interne Regelungen sind stets einzuhalten. **Respekt, Fairness und Integrität:** Wir pflegen eine Unternehmenskultur, die von gegenseitigem Respekt, Höflichkeit und Fairness geprägt ist. Jede Führungskraft hat die Pflicht, durch vorbildliches Verhalten und transparente Entscheidungen diese Kultur vorzuleben und zu fördern. Diskriminierung, respektloses Verhalten oder Machtmissbrauch werden in keiner Form geduldet. Entscheidungen im Arbeitsalltag treffen wir objektiv und sachgerecht, geleitet von unseren Unternehmenswerten und dem Prinzip der Integrität. **Verantwortung und Nachhaltigkeit:** CVT bekennt sich zu nachhaltigem, sozial verantwortlichem Wirtschaften. Wir respektieren die international anerkannten Menschenrechte und Arbeitsnormen und fördern deren Einhaltung im eigenen Unternehmen wie in der Lieferkette. Ebenso verpflichten wir uns zum Schutz der Umwelt und zur Einhaltung aller einschlägigen Umwelt-, Arbeitsschutz- und Ethik-Standards.

Gesellschaftliches Engagement seitens unserer Beschäftigten begrüßen wir ausdrücklich, solange hierbei kein Interessenkonflikt mit dem Unternehmen entsteht.

3. Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

CVT respektiert die Würde jedes Menschen und unterstützt die Einhaltung der Menschenrechte in all unseren Tätigkeitsbereichen. Wir orientieren uns an international anerkannten Richtlinien, wie z. B. den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Jegliche Form von moderner Sklaverei, Zwangs- oder Kinderarbeit, Verletzung der Land- Wald und Wasserrechte incl. Zwangsräumungen, den Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften lehnen wir strikt ab – sowohl im eigenen Unternehmen als auch bei unseren Geschäftspartnern. Im Einzelnen gelten folgende Grundsätze für Arbeitsbedingungen:

3.1 Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit

CVT duldet keine Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder sonstige Formen erzwungener Arbeit. Jede Art von Kinderarbeit ist verboten; die jeweils geltenden Jugendarbeitsschutzgesetze sind strikt einzuhalten. Wir stellen sicher, dass das Mindestalter für Beschäftigung nicht unterschritten wird. Unsere Beschäftigten sollen ihre Arbeit freiwillig und ohne Androhung von Strafen oder Gewalt leisten. Die Rekrutierung erfolgt fair und ohne unzulässige Praktiken – etwa das Einbehalten von Ausweispapieren oder das Erheben von Vermittlungsgebühren – die in Ausbeutung münden könnten. Diese Grundsätze gelten ebenso für unsere Lieferanten und Dienstleister.

3.2 Chancengleichheit und faire Behandlung

Die Vielfalt unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein entscheidender Erfolgsfaktor. CVT schafft ein Arbeitsumfeld, das von Respekt, Fairness und Wertschätzung geprägt ist. Wir fördern Chancengleichheit und gleiche Möglichkeiten für alle, unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, ethnischer Herkunft, Alter, Religion oder Weltanschauung, sexueller Identität, Nationalität, sozialer Herkunft, körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung oder politischer Überzeugung. Diskriminierung, Benachteiligung, Mobbing oder Belästigung in jeglicher Form werden nicht toleriert. Jeder hat das Recht auf einen respektvollen Umgang; Führungskräfte

sind verpflichtet, ein Klima der Offenheit und Inklusion zu fördern und im Falle von Diskriminierung oder Belästigung unverzüglich Maßnahmen zu ergreifen.

3.3 Angemessene Entlohnung und Arbeitszeiten

CVT achtet das Recht auf eine angemessene Entlohnung für alle Beschäftigten. Wir halten uns mindestens an die jeweils geltenden gesetzlichen Mindestlöhne und tariflichen Vereinbarungen. Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit ist für uns selbstverständlich; unsere Vergütungssysteme sind leistungsorientiert sowie fair und diskriminierungsfrei gestaltet. Darüber hinaus befolgen wir alle arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen der Länder, in denen wir tätig sind. Zulässige Arbeitszeiten, Ruhepausen, Urlaubsansprüche und Überstundenregelungen werden eingehalten, um die Gesundheit und Work-Life-Balance unserer Mitarbeiter zu schützen.

3.4 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter am Arbeitsplatz haben höchste Priorität. CVT hält sich an alle geltenden internationalen und lokalen Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Wir stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass Arbeitsplätze sicher gestaltet sind und Gefahrstoffe, Maschinen, Anlagen sowie Arbeitsprozesse den Sicherheitsstandards entsprechen. Regelmäßige Schulungen und Unterweisungen im Arbeitsschutz sind verpflichtend, um das Bewusstsein für Gefahren zu schärfen. Jeder Einzelne ist angehalten, aktiv bei der Vermeidung von Arbeitsunfällen mitzuwirken, Sicherheitsmängel umgehend zu beseitigen oder zu melden und die vorgeschriebene Schutzausrüstung zu verwenden. Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion für die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen. Zudem achten wir auf ergonomische Arbeitsplätze und fördern kontinuierlich Verbesserungen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

3.5 Konstruktive Zusammenarbeit

CVT legt Wert auf eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Mitarbeitern. Ein offener Dialog und direkte Kommunikation stehen im Mittelpunkt unserer Unternehmenskultur. Wir streben danach, auftretende Differenzen im direkten Gespräch und im gegenseitigen Einvernehmen zu lösen. Jeder Mitarbeiter kann seine

Anliegen und Anregungen jederzeit offen äußern, um gemeinsam die beste Lösung für alle Beteiligten zu finden.

4. Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Nur wer nachhaltig wirtschaftet, kann auf Dauer erfolgreich sein. Der Schutz der Umwelt für heutige und künftige Generationen ist daher fest in unseren Unternehmensgrundsätzen verankert. CVT erfüllt sämtliche anwendbaren Umweltgesetze, -auflagen und behördlichen Vorgaben im In- und Ausland vollständig und kontinuierlich. Darüber hinaus verpflichten wir uns zu einem verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen und zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Umweltleistung. Wichtige Leitlinien unseres Umweltengagements sind:

Umweltbewusstsein im Alltag: Alle Mitarbeiter sind angehalten, umweltbewusst zu handeln und Umweltbelastungen nach Möglichkeit zu vermeiden oder zu vermindern. Wir sensibilisieren unsere Belegschaft regelmäßig für Themen des Umweltschutzes und der Nachhaltigkeit. Jeder Einzelne soll durch sein Verhalten zur Erreichung unserer Umweltziele beitragen.

Umweltverträgliche Produkte und Prozesse: Bei der Entwicklung und Fertigung unserer Produkte achten wir von Beginn an auf Umweltverträglichkeit, technische Sicherheit und Ressourceneffizienz. Unsere Produkte sollen durch geringen Energie- und Materialverbrauch, hohe Effizienz und minimale Emissionen überzeugen. Auch unsere Produktionsprozesse und Betriebsabläufe gestalten wir nach dem Prinzip der Nachhaltigkeit – z. B. durch Abfallvermeidung, Recycling, sparsamen Energie- und Wasserverbrauch sowie den Einsatz umweltfreundlicher Materialien.

Kontinuierliche Verbesserung: Wir überprüfen und verbessern unser Umweltmanagementsystem laufend. Wo möglich setzen wir auf anerkannte Umwelt- und Energiemanagement-Systeme (z. B. nach ISO 14001/ISO 50001), um unsere Performance systematisch zu steigern. Die Einhaltung umweltrelevanter Vorschriften wird regelmäßig überwacht. Wir ergreifen Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgas-Emissionen und unterstützen die globalen Ziele zum Klimaschutz.

Stakeholder und Lieferkette: Wir beziehen alle relevanten Interessengruppen in unser Umwelt- und Nachhaltigkeitsengagement ein – von den Mitarbeitern über Kunden bis hin zu Lieferanten und Entwicklungspartnern. Anregungen unserer Kunden nehmen wir ernst und arbeiten gemeinsam an umweltverträglichen Lösungen. Auch von unseren Geschäftspartnern erwarten wir die Einhaltung hoher Umweltstandards (siehe Abschnitt 11).

5. Qualität und Produktsicherheit

Höchste Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen sowie ein konsequentes Streben nach ständiger Verbesserung sind wesentliche Grundlagen für den Erfolg von CVT. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, durch Sorgfalt und Eigeninitiative die Qualität unserer Erzeugnisse und Prozesse kontinuierlich zu optimieren. Wir orientieren uns an den Anforderungen unserer Kunden und wollen diese in vollem Umfang erfüllen oder übertreffen. Fehler und Mängel sprechen wir offen an und nutzen sie zur Verbesserung.

Produktsicherheit: Die Sicherheit und Zuverlässigkeit unserer Produkte haben oberste Priorität. Bereits in der Entwicklungsphase stellen wir sicher, dass unsere Produkte die geltenden Sicherheits- und Qualitätsstandards erfüllen und bei ihrer Anwendung keine unvermeidbaren Risiken bestehen. Nicht vermeidbare Restrisiken kommunizieren wir transparent an unsere Kunden. Durch systematische Marktbeobachtung und Kundenfeedback sorgen wir dafür, neue Anforderungen frühzeitig zu erkennen und umzusetzen. Im Falle von Produktproblemen handeln wir verantwortungsvoll und im Interesse der Nutzer, etwa durch Rückrufe oder Korrekturmaßnahmen, um die Sicherheit und Qualität jederzeit zu gewährleisten.

6. Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

CVT steht für fairen Wettbewerb, der auf Leistung und Qualität basiert. Wir halten uns strikt an alle anwendbaren kartell- und wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen der Märkte, in denen wir tätig sind. Absprachen mit Mitbewerbern, die den Wettbewerb verfälschen, sind verboten – dazu zählen insbesondere Preisabsprachen, Aufteilung von Märkten oder Kunden sowie abgestimmte Angebotsabgaben. Ebenso untersagt sind jegliche Verhaltensweisen, die einen unlauteren Vorteil gegenüber Kunden, Lieferanten oder Wettbewerbern verschaffen könnten. Bereits der Anschein eines wettbewerbswidrigen Verhaltens ist zu vermeiden.

Mitarbeiter, die im Kontakt mit Wettbewerbern oder in Branchenverbänden stehen, müssen besonders umsichtig agieren und sich auf zulässige Informationen beschränken. Der Austausch von vertraulichen Geschäftsdaten (z. B. Preise, Kundendaten, Produktionsmengen) mit externen Dritten ist untersagt, sofern er nicht im Rahmen gesetzlich erlaubter Kooperationen oder mit entsprechender Freigabe erfolgt. Alle Geschäftsentscheidungen – etwa die Auswahl von Lieferanten oder die Vergabe von Kundenkonditionen – treffen wir unabhängig und ausschließlich nach sachlichen Kriterien. So stellen wir sicher, dass unsere Geschäftsbeziehungen von fairen, transparenten Konditionen geprägt sind.

7. Korruptionsbekämpfung und integriertes Geschäftsverhalten

CVT toleriert keinerlei Form von Korruption, Bestechung oder unlauterer Vorteilsgewährung. Es ist allen Mitarbeitern streng untersagt, im geschäftlichen Verkehr Bestechungsgelder oder sonstige unrechtmäßige Vorteile anzufordern, anzunehmen, anzubieten oder zu gewähren. Wir vermeiden jeden Anschein von unangemessenem Verhalten und handeln als verlässliches, integriertes Unternehmen. Insbesondere folgende Regeln sind zu beachten:

Geschenke, Einladungen und sonstige Zuwendungen: Der Umgang mit Geschenken, Einladungen oder anderen Vergünstigungen erfolgt zurückhaltend und transparent. Zuwendungen sind nur im Rahmen der geltenden Gesetze und internen Richtlinien erlaubt und dürfen weder den Anschein noch die Absicht einer unzulässigen Beeinflussung von Geschäftsentscheidungen haben. Es ist darauf zu achten, dass Art und Wert jeder Aufmerksamkeit angemessen sind. Bargeldgeschenke sind grundsätzlich verboten. Die Annahme von aufwendigen Reisen oder luxuriöser Gästebewirtung durch Dritte ist nicht gestattet. Eigene Angebote solcher Zuwendungen an Geschäftspartner dürfen nur erfolgen, wenn sie gesetzlich zulässig, geschäftlich angemessen und vorher genehmigt sind.

Behörden und Amtsträger: Bei Kontakten mit in- und ausländischen Amtsträgern (z. B. Beamten, öffentlichen Bediensteten) gelten besonders strenge Maßstäbe. Jegliche Vorteile gegenüber Amtsträgern sind nur im rechtlich ausdrücklich zulässigen Rahmen zulässig. Insbesondere so genannte Facilitation Payments (Beschleunigungs- oder Schmiergelder) zur Vornahme amtlicher Handlungen, auf die ein rechtlicher Anspruch besteht, sind strikt untersagt.

Geschäftspartner und Beschaffung: Wir wählen unsere Geschäftspartner, Lieferanten und Dienstleister ausschließlich nach objektiven Kriterien (z. B. Qualität, Preis, Zuverlässigkeit, Nachhaltigkeit) aus. Versuche von Lieferanten oder Kunden, unsere Mitarbeiter durch unangemessene Geschenke oder Vorteile zu beeinflussen, werden nicht toleriert und können – je nach Einzelfall – zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen. Kein Mitarbeiter darf persönliche Aufträge oder Gefälligkeiten von Firmen annehmen, mit denen er dienstlich in Beziehung steht, wenn daraus ein Interessenkonflikt oder eine Beeinflussung entstehen könnte.

Anti-Geldwäsche: CVT beteiligt sich am Kampf gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Wir halten die einschlägigen geldwäscherechtlichen Vorgaben ein. Unsere Mitarbeiter sind angehalten, auf ungewöhnliche finanzielle Transaktionen oder Zahlungsmodalitäten zu achten und Verdachtsfälle an die Finanzabteilung oder Compliance-Stelle zu melden. Es dürfen keine Bargeldgeschäfte oder Zahlungswege genutzt werden, die der Verschleierung der Herkunft von Geldern dienen könnten.

Spenden und Sponsoring: CVT unterstützt durch Spenden gemeinnützige Projekte und Initiativen in den Bereichen Bildung, Soziales, Umwelt, Sport und Kultur. Sponsoring-Aktivitäten erfolgen zu klar definierten Zwecken (z. B. Förderung des Sports oder regionaler Veranstaltungen) und stets in einem angemessenen Verhältnis zur Gegenleistung bzw. erwarteten Werbewirkung. Bei Auswahl von Spendenempfängern und Sponsoringpartnern achten wir auf Seriosität, Transparenz und darauf, dass keine Interessenkonflikte entstehen. Politische Parteien oder Mandatsträger werden von uns weder direkt noch indirekt finanziell unterstützt. Alle Spenden und Sponsorings müssen den internen Freigabeprozessen entsprechen und korrekt dokumentiert werden.

Exportkontrolle und Sanktionen: CVT beachtet die Vorgaben der geltenden nationalen und internationalen Exportkontrollgesetze, Zollbestimmungen sowie Wirtschaftssanktionen strikt. Wir überprüfen bei unseren Auslandsgeschäften die Produkt- und Ländervorgaben (z. B. Embargolisten) und stellen sicher, dass kein Geschäft in verbotene Länder oder mit sanktionierten Personen/Firmen erfolgt. Alle Mitarbeiter, die im Export tätig sind, müssen die einschlägigen internen Leitlinien hierzu kennen und einhalten. Verstöße gegen

Außenwirtschaftsrecht können schwerwiegende Konsequenzen für das Unternehmen und handelnde Personen haben und sind daher unter allen Umständen zu vermeiden.

Transparente Bücher und Dokumentation: Eine ordnungsgemäße, wahrheitsgemäße Berichterstattung und Buchführung ist Teil unseres integren Geschäftsverhaltens. Sämtliche Geschäftsvorgänge müssen vollständig und korrekt in unseren Büchern und Aufzeichnungen erfasst werden. Unzutreffende oder irreführende Angaben – sei es in internen Berichten oder gegenüber externen Stellen – sind verboten. Finanzielle Transaktionen müssen klar dem jeweiligen Zweck und Projekt zuordenbar sein; Scheingeschäfte oder Verschleierungen werden nicht geduldet. Unsere Finanzberichte, Jahresabschlüsse und offiziellen Mitteilungen entsprechen den gesetzlichen Vorgaben sowie den internen Richtlinien und werden von den verantwortlichen Fachabteilungen auf Richtigkeit geprüft.

8. Interessenkonflikte

CVT legt großen Wert darauf, dass persönliche Interessen unserer Mitarbeiter nicht mit ihren beruflichen Pflichten kollidieren. Jeder Mitarbeiterin soll Entscheidungen stets im besten Interesse des Unternehmens treffen, frei von persönlichen Vorteilen oder Verpflichtungen gegenüber Dritten. Interessenkonflikte können beispielsweise entstehen, wenn ein Mitarbeiter parallel für ein anderes Unternehmen tätig ist oder eine Beteiligung daran hält, insbesondere wenn es sich um einen Kunden, Lieferanten oder Wettbewerber von CVT handelt. Auch enge Angehörige in solchen Unternehmen oder private Geschäftsbeziehungen zu Geschäftspartnern können einen Konflikt begründen. Grundsätzlich gilt: Bestehende oder drohende Interessenkonflikte sind dem Vorgesetzten unverzüglich offenzulegen und mit diesem zu klären. In vielen Fällen lässt sich durch transparente Information und ggf. Aufgabenwechsel eine Konfliktsituation entschärfen. Die Personalabteilung steht beratend zur Seite. Regelungen zu Nebentätigkeiten, Beteiligungen an anderen Unternehmen oder Wettbewerbsverbote sind in den Arbeitsverträgen sowie internen Richtlinien festgelegt und sind strikt zu beachten. Nebenbeschäftigungen müssen mit der Unternehmensleitung abgestimmt werden, sofern sie potentiell die Arbeitsleistung beeinträchtigen oder in Konkurrenz zu CVT stehen könnten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen zudem ihre Funktion im Unternehmen nicht nutzen, um für sich, Verwandte oder Bekannte unangemessene Vorteile zu erlangen. Die Vergabe von Aufträgen oder Stellen an nahe

Angehörige oder Freunde ist offen zu legen und darf nur auf Basis objektiver Entscheidungsprozesse erfolgen. Gesellschaftliches Engagement und politische Aktivitäten unserer Beschäftigten in ihrer Freizeit (z. B. Vereinsarbeit, kommunalpolitische Ämter) werden von CVT grundsätzlich anerkannt und unterstützt. Dabei ist sicherzustellen, dass diese privaten Aktivitäten klar von der Tätigkeit für CVT getrennt bleiben und das Unternehmen nicht ohne Genehmigung in politische Belange hineingezogen wird.

9. Datenschutz und Informationssicherheit

Der Schutz personenbezogener Daten von Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und anderen Partnern ist CVT ein wichtiges Anliegen. Wir behandeln persönliche Informationen vertraulich und gemäß den geltenden Datenschutzgesetzen (wie z. B. DSGVO). Personenbezogene Daten werden von uns nur zu legitimen Geschäftszwecken und nur im notwendigen Umfang erhoben, gespeichert oder verarbeitet. Wir bekennen uns zu den Grundsätzen der Datenminimierung und Zweckbindung – das heißt, so wenig personenbezogene Daten wie möglich zu erfassen und diese transparent sowie sicher zu verarbeiten. Mitarbeiter, die mit persönlichen Daten umgehen, sind regelmäßig in Datenschutzthemen geschult und zur Wahrung des Datengeheimnisses verpflichtet. Bei Fragen zum Datenschutz können sich alle Beschäftigten an den Datenschutzbeauftragten wenden. IT- und Informationssicherheit: Die Sicherheit unserer IT-Systeme und der Schutz sensibler Unternehmensinformationen haben einen hohen Stellenwert. Jeder Mitarbeiter ist dafür mitverantwortlich, digitale Arbeitsmittel achtsam und entsprechend den IT-Richtlinien zu nutzen. Es ist untersagt, betriebliche IT-Systeme zum Abruf, zur Speicherung oder zur Verbreitung von rechtswidrigen, belästigenden oder anstößigen Inhalten zu verwenden. Zugriffsberechtigungen dürfen nicht an Unbefugte weitergegeben werden. Wir schützen unsere Daten und Netzwerke durch aktuelle Sicherheitsmaßnahmen (Passwortschutz, Verschlüsselung, Virenschutz etc.) und erwarten von allen Beschäftigten, diese Maßnahmen zu unterstützen (z. B. keine unsicheren Datenträger verwenden, verdächtige E-Mails melden). Sicherheitsvorfälle oder Datenpannen sind unverzüglich der IT-Abteilung zu melden, damit geeignete Gegenmaßnahmen ergriffen werden können.

10. Vertrauliche Informationen und geistiges Eigentum

Wissen und Informationen sind für CVT von entscheidender Bedeutung. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse des Unternehmens sowie vertrauliche Informationen unserer Kunden und Partner jederzeit zu schützen. Diese Informationen dürfen ohne Berechtigung weder intern unkontrolliert weitergegeben noch extern offenbart werden. Auch intern werden vertrauliche Daten nur an Personen weitergegeben, die sie bedarfsgerecht für ihre Aufgaben benötigen (Need-to-know-Prinzip). Zur Sicherung vertraulicher Unterlagen und Datenträger sind geeignete organisatorische Maßnahmen (z. B. Schließfächer, Passwörter) zu nutzen. Geistiges Eigentum wie Erfindungen, Patente, Marken, Designs, Urheberrechte und betriebliches Know-how stellen wichtige Werte für CVT dar und sind entsprechend zu schützen. Innovative Ideen und Entwicklungen unserer Mitarbeiter für CVT gehören – vorbehaltlich abweichender gesetzlicher Regelungen – dem Unternehmen; ihr unbefugtes Weitergeben oder externes Nutzen ist untersagt. Ebenso respektieren wir die Schutzrechte Dritter: Keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter darf bewusst fremdes geistiges Eigentum unautorisiert verwenden oder kopieren. Das umfasst beispielsweise Software, Technologie, Produktdesigns oder Marken von Wettbewerbern und Geschäftspartnern. Die Herstellung oder der Handel mit Plagiaten bzw. gefälschten Produkten werden von CVT nicht geduldet. Transparente Kommunikation: Offizielle Auskünfte über das Unternehmen gegenüber Medien, Investoren oder der Öffentlichkeit obliegen ausschließlich den hierzu befugten Personen (Geschäftsführung oder ausdrücklich benannte Unternehmenssprecher). Anfragen von Journalisten oder externen Stellen sind an die Unternehmenskommunikation weiterzuleiten. Wir legen Wert auf eine korrekte, einheitliche Darstellung unseres Unternehmens nach außen. Interne Informationen dürfen nur nach vorheriger Freigabe und im zulässigen Rahmen veröffentlicht werden. Die persönliche Meinungsäußerung jedes Mitarbeiters bleibt davon unberührt, solange klar erkennbar ist, dass es sich nicht um eine Stellungnahme im Namen des Unternehmens handelt.

11. Umgang mit Lieferanten und Geschäftspartnern

Unsere Lieferanten und Dienstleister sind wesentlich für den Erfolg von CVT – wir betrachten sie als Partner, die wir fair und respektvoll behandeln. Entsprechend sorgfältig wählen wir Geschäftspartner aus. CVT unterhält Geschäftsbeziehungen nur mit Drittparteien, die unsere

ethischen Grundsätze teilen und kein Risiko für rechtliche Verstöße oder Reputationsschäden darstellen. Wir erwarten von unseren Lieferanten die Einhaltung verbindlicher CSR- und Nachhaltigkeitsstandards, insbesondere in Bezug auf Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen, Umwelt- und Klimaschutz sowie Unternehmensethik (einschließlich Anti-Korruption und fairem Wettbewerb). Diese Erwartungen haben wir in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten festgeschrieben und in unseren Einkaufsbedingungen fixiert. Konkret bedeutet dies: Unsere Lieferanten müssen u. a. auf Kinder- und Zwangsarbeit verzichten, diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen und sichere Arbeitsplätze gewährleisten, Mindestlöhne und Arbeitszeiten gemäß Gesetz einhalten sowie Vereinigungsfreiheit respektieren. Sie sind verpflichtet die Land-, Wald-, und Wasserrechte Dritter zu respektieren und von Zwangsräumungen abzusehen sowie den Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften zu unterlassen.

Sie sollen Umweltauflagen und Arbeitsschutzbestimmungen befolgen, Umweltbelastungen reduzieren und nachhaltige Praktiken (z. B. Ressourceneffizienz, Abfallminimierung, Klimaschutz) umsetzen. Von unseren Lieferanten erwarten wir ferner ein effektives Compliance-Management, das Anti-Korruptionsmaßnahmen, Datenschutz, faire Wettbewerbspraktiken, Schutz geistigen Eigentums, Exportkontrolle und ein Hinweisgebersystem umfasst. Lieferanten werden verpflichtet, diese Standards auch in ihrer eigenen Lieferkette durchzusetzen. CVT hat ein Risikomanagement eingerichtet, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken in der Lieferkette frühzeitig zu erkennen und zu bewerten. Bei festgestellten Verstößen von Lieferanten gegen unsere Nachhaltigkeitsanforderungen ergreifen wir angemessene Abhilfemaßnahmen – bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung, sofern der Partner keine ausreichenden Verbesserungen erzielt. Wir behalten uns vor, die Einhaltung der genannten Standards durch unsere Lieferanten zu überprüfen, z. B. durch Selbstauskünfte, Audits oder Zertifikate. Ebenso ermutigen wir unsere Lieferanten, ihrerseits ein nachhaltiges Lieferantenmanagement zu betreiben und die hier formulierten Prinzipien an ihre Unterlieferanten weiterzugeben. Eine enge Zusammenarbeit und offene Kommunikation mit unseren Partnern ist uns wichtig, um gemeinsam hohe Nachhaltigkeitsleistungen zu erreichen.

12. Einhaltung der Richtlinie und Hinweisgebersystem

Diese Compliance-Richtlinie ist für alle Mitarbeitenden von CVT verbindlich einzuhalten. Zuwiderhandlungen werden vom Unternehmen nicht geduldet und können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Jede Führungskraft trägt eine besondere Verantwortung dafür, dass die ihr unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Verhaltenskodex kennen und die Regeln befolgen. Vorgesetzte müssen durch geeignete Kommunikation und Schulungen sicherstellen, dass die Bedeutung dieses Kodex im täglichen Handeln verankert ist. Neue Mitarbeiter werden im Rahmen des Onboardings mit den Compliance-Grundsätzen vertraut gemacht. CVT führt regelmäßig Trainings und Informationsveranstaltungen zu relevanten Compliance-Themen durch, um das Bewusstsein aller Beschäftigten zu schärfen.

Meldung von Fehlverhalten: Wenn Mitarbeitende Zweifel haben, welches Verhalten in einer Situation richtig ist, oder wenn sie Kenntnis von einem möglichen Verstoß gegen diese Richtlinie oder geltendes Recht erlangen, sollen sie sich Rat holen bzw. den Vorfall melden. Primäre Ansprechpersonen sind die direkten Vorgesetzten. Alternativ können sich Mitarbeiter an die Personalabteilung, den Betriebsrat oder direkt an die zuständige Compliance- oder Rechtsabteilung wenden. CVT hat zudem ein Hinweisgebersystem eingerichtet, das es ermöglicht, Hinweise – auf Wunsch auch anonym – abzugeben. Dieses System steht allen Mitarbeitenden und externen Stakeholdern zur Verfügung, soweit rechtlich zulässig. Die Einreichung von Hinweisen kann z. B. über ein Webportal, eine Hotline oder eine spezielle E-Mail-Adresse erfolgen (Details dazu veröffentlicht CVT intern). Alle eingehenden Meldungen werden vertraulich behandelt; eine Weitergabe der Identität des Meldenden erfolgt – falls überhaupt erforderlich – nur mit dessen Einverständnis oder zum Schutz berechtigter Interessen und unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben.

Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen: Die Geschäftsführung sichert jedem Hinweisgeber sowie gegebenenfalls den Personen, die ihn bei der Meldung unterstützen, vollumfänglichen Schutz vor Benachteiligungen oder Repressalien zu, sofern der Hinweis nach bestem Wissen und in gutem Glauben gegeben wurde. Vergeltungsmaßnahmen gegen Hinweisgeber werden als schwere Compliance-Verstöße angesehen und sanktioniert. Mitarbeiter dürfen wegen einer Meldung oder Mitwirkung an einer internen Untersuchung keine Nachteile im Unternehmen erfahren. Ebenso wenig werden übereilige Beschuldigungen oder falsche Anschuldigungen

toleriert – das Hinweisgebersystem soll verantwortungsvoll genutzt werden, um tatsächliches Fehlverhalten aufzudecken.

Konsequenzen und Verbesserungsmaßnahmen: Jeder gemeldete Verdachtsfall wird von CVT unverzüglich und sorgfältig untersucht. Dabei wird, falls nötig, eine unabhängige Stelle eingeschaltet, um eine objektive Aufklärung sicherzustellen. Bestätigen sich Compliance-Verstöße, ergreift CVT angemessene Maßnahmen, die von belehrenden Gesprächen bis zu arbeitsrechtlichen Schritten und Schadensersatzforderungen reichen können. Parallel dazu wird geprüft, welche organisatorischen Verbesserungen oder Präventionsmaßnahmen nötig sind, um ähnliche Verstöße in Zukunft zu verhindern.

Schlussbestimmung: Diese Compliance-Richtlinie tritt mit Veröffentlichung in Kraft und ersetzt das bisherige Dokument aus dem Jahr 2016. Sie wird in regelmäßigen Abständen überprüft und bei Bedarf aktualisiert, um neuen gesetzlichen Anforderungen und Erwartungen unserer Kunden (z. B. im Rahmen von Nachhaltigkeitsbewertungen wie SAQ 5.0) gerecht zu werden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, sich mit den Inhalten vertraut zu machen und durch ihr tägliches Verhalten zur Umsetzung der beschriebenen Werte beizutragen. Auf diese Weise sichern wir gemeinsam den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens und erfüllen unsere Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt.

13 Änderungsdienst

| Datum | veranlasst durch | Änderung(en) |
|------------|------------------|--|
| 24.05.2011 | CEO | Einführung |
| 09.12.2013 | CEO | Erweiterung um Korruptionsverbot und Datenschutz. Positionierung zum Thema Conflict Minerals im Punkt Menschenrechte. Header um Compliance erweitert. Textliche Anpassungen. |
| 30.07.2025 | CEO | Kpl. überarbeitet |
| 23.03.2026 | CEO | Kapitel 3. und 11. um Themenbereiche „Land-, Wald-, und Wasserrechte/ Zwangsräumungen und Sicherheitsdienste ergänzt. |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |