

### VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Als mittelständisches, inhabergeführtes Unternehmen bekennen wir uns zu einer rechtskonformen und gesellschaftlich verantwortlichen Unternehmensführung. Die Einhaltung der geltenden Gesetze verstehen wir als Mindestanforderung. Compliance bedeutet für die K-TEL und ihr Tochterunternehmen FLEXO nicht nur Rechtskonformität, sondern umfasst auch ethische Werte wie z. B. Fairness und Nachhaltigkeit, die wir transparent nach innen und außen leben. Wir begegnen Dritten mit Respekt, Aufrichtigkeit und Integrität. Dabei fördern wir den fairen Wettbewerb, auch im Verhältnis zu unseren Kunden und Lieferanten.

Die Geschäftsleitung und Führungskräfte von K-TEL und der FLEXO bekennen sich zu ihrer besonderen Verantwortung als Vorbild für die Mitarbeiter. Die Geschäftsführung wird Maßnahmen ergreifen, um alle Mitarbeiter entsprechend aufzuklären und bei der Einhaltung der Gesetze bestmöglich zu unterstützen. Die Mitarbeiter von K-TEL und der FLEXO, die mit rechtlich sensiblen Aufgaben konfrontiert werden, werden durch regelmäßige Compliance Schulungen in ihrer täglichen Arbeit begleitet und unterstützt. Es wird erwartet, dass diese Mitarbeiter an den jeweils angebotenen Schulungen teilnehmen.

Die hier aufgeführten Leitlinien können nicht alle Fragen abdecken, die in der täglichen Arbeit relevant sein könnten. Zu den weiteren Maßnahmen zur Vermeidung von Rechtsverstößen gehört daher die Benennung eines Erstansprechpartners im Unternehmen, der den Mitarbeiter bei allen relevanten Fragestellungen berät und bei rechtlichen Zweifeln hinsichtlich seines eigenen Verhaltens oder bei Hinweisen auf rechtlich zweifelhafte Vorgängen in seinem Arbeitsumfeld als Ansprechpartner zur Verfügung steht. Er/Sie wird alle mitgeteilten Sachverhalte auf Anfrage vertraulich behandeln und im Zweifel externen rechtlichen Rat hinzuziehen.

K-TEL und FLEXO sichern zu, dass keinem Mitarbeiter, der den Ansprechpartner anspricht, ein Schaden oder eine andere Benachteiligung erwächst.

Boris Krell  
Geschäftsführer

Dirk Hamann  
Geschäftsführer

# Code of Conduct

K-TEL Communications GmbH (K-TEL) |  
FLEXO Kommunikationsdienste GmbH (FLEXO)



## CODE OF CONDUCT

Dieser Code of Conduct setzt verbindliche Rahmenbedingungen für unsere Aktivitäten und definiert das ethische Verhalten jedes unserer Mitarbeiter. Diese Rahmenbedingungen gelten für die K-TEL und deren Tochtergesellschaft FLEXO, im Folgenden nur „K-TEL“ genannt.

**Begriffsbestimmung:** „Compliance“ wird als die Einhaltung des geltenden Rechts, der internen Regelungen sowie der vom Unternehmen anerkannten regulatorischen Standards verstanden.

## I. Strafgesetzliche Verbote

Unsere Mitarbeiter sind verpflichtet, strafgesetzliche Verbote zu respektieren und ihr Handeln danach auszurichten. Dies liegt sowohl im Interesse von K-TEL als auch im Eigeninteresse jedes einzelnen Mitarbeiters.

Eine Missachtung strafrechtlicher Vorschriften kann im Einzelfall nicht nur zu einer strafgerichtlichen Verurteilung des betreffenden Mitarbeiters führen, sondern auch – bei betriebsbezogenen Straftaten - Bußgeldbescheide zu Lasten von K-TEL in empfindlicher Höhe sowie erhebliche Reputationschäden bei Kunden, Lieferanten und in der Öffentlichkeit nach sich ziehen.

### 1. Korruptionsstrafrecht

Das deutsche Strafgesetz (sowie ausländische Strafgesetze) stellen die Korruption innerhalb der Privatwirtschaft und von bzw. gegenüber Amtsträgern unter Strafe. K-TEL toleriert keine Handlungen, die auch nur den Anschein der Korruption erwecken könnten.

Mitarbeiter von K-TEL werden deshalb im geschäftlichen Verkehr keine Vorteile für sich oder einen Dritten fordern, sich versprechen lassen oder annehmen, wenn als Gegenleistung eine konkrete Bevorzugung im Wettbewerb in Aussicht gestellt wird (Bestechlichkeit). Umgekehrt ist auch das Anbieten, Versprechen und Gewähren eines solchen Vorteils untersagt (Bestechung). Dies gilt insbesondere auch hinsichtlich Amtsträgern mit Blick auf die dienstliche Tätigkeit, soweit eine rechtswirksame Genehmigung des Dienstvorgesetzten nicht vorliegt.

Die Gewährung bzw. Annahme lediglich üblicher und damit sozialadäquater Vorteile ist nicht strafbar. Die Grenze für derartige Vorteile ist bei K-TEL auf 50,- EUR festgesetzt. Die Annahme oder Gewährung von Vorteilen über diesen Betrag hinaus bedarf der vorherigen Genehmigung durch die Geschäftsführung. Die Genehmigung kann erteilt werden, wenn ausgeschlossen ist, dass der Vorteil mit einer konkreten Bevorzugung verknüpft ist. Bei etwaigen Vorteilen, die Amtsträgern gewährt werden sollen, wird vorab immer die Einheit Recht & Personal eingeschaltet.

### 2. Sonstige wirtschaftsnahe Straftatbestände

#### a) Submissionsbetrug

Erfolgt die Vergabe eines Auftrags auf der Grundlage einer förmlichen Ausschreibung, wird K-TEL ihre Angebote mit anderen Bietern weder absprechen noch abstimmen. Die Abstimmung von Angeboten ist strafbar unabhängig davon, ob es sich um öffentliche oder beschränkte Ausschreibungen oder ob es sich um ein Vergabeverfahren der öffentlichen Hand oder von einer privaten Stelle handelt.

## Code of Conduct

K-TEL Communications GmbH (K-TEL) |  
FLEXO Kommunikationsdienste GmbH (FLEXO)



### b) Betrug und Untreue

Kein Geschäftspartner von K-TEL darf im Rechtsverkehr über Tatsachen getäuscht werden, die für die wirtschaftlichen oder kaufmännischen Entscheidungen von erkennbarem Interesse sind. Wenn Mitarbeiter der K-TEL Kunden gegenüber Erklärungen über Tatsachen abgeben, müssen diese inhaltlich zutreffen.

Geschäftsführung und Mitarbeiter der K-TEL sind gehalten, die wirtschaftlichen Interessen von K-TEL bestmöglich zu vertreten. Ihnen ist es daher nicht gestattet, über das Vermögen der K-TEL zu disponieren oder K-TEL gegenüber Dritten zu verpflichten, wenn bzw. soweit der jeweiligen Disposition bzw. Verpflichtung keine wirtschaftlich gleichwertige Leistung des Kunden gegenübersteht. Die Gewährung von Rabatten, Boni, Skonti oder Services an Kunden findet daher nur innerhalb der von der Unternehmensführung eingeräumten Spielräume statt. Sollen im Einzelfall weitergehende Vergünstigungen an Kundenunternehmen gewährt werden, ist die vorherige Rücksprache mit dem jeweiligen Einheitenleiter erforderlich.

## II. Kartellrecht

Wettbewerb und Marktwirtschaft sind notwendige Elemente einer freiheitlichen Gesellschaft, deren Sicherung und Schutz im Interesse der K-TEL liegen. Die Vorschriften des Kartellrechtes sind von der Geschäftsführung und Mitarbeitern, die mit Wettbewerbern, Kunden oder sonstigen Handelspartnern Kontakt haben, zwingend zu beachten.

Eine Missachtung kartellrechtlicher Verbote kann schwerwiegende Sanktionen in Form hoher Bußgelder für K-TEL nach sich ziehen. Hinzukommen Ersatzforderungen geschädigter Kunden oder Lieferanten. Auch die handelnden Mitarbeiter können zudem mit empfindlichen Bußgeldern belegt werden.

### 1. Wettbewerbsbeschränkende Abreden zwischen Wettbewerbern

Vereinbarungen zwischen Unternehmen, die den Wettbewerb beschränken sind in der Regel mit dem Kartellrecht unvereinbar und verboten. Der Begriff der „Vereinbarung“ wird sehr weit ausgelegt; auch bloße informelle Verhaltensabstimmungen und der bloße Austausch von Informationen werden erfasst. Zu den wichtigsten wettbewerbsbeschränkenden Vereinbarungen gehören:

- Abstimmung von Preisen, Preiserhöhungen und sonstigen Preisparametern mit Unternehmen, die mit K-TEL im Wettbewerb stehen
- Absprachen zwischen Wettbewerbern, welche die Festlegung von Liefer- oder Bezugsmengen zum Gegenstand haben
- Aufteilung von Märkten, insbesondere die gegenseitige Zuweisung von Vertriebsgebieten und die Abgrenzung von Sortimenten oder Produktgruppen
- Wettbewerbsverbote, die einem Unternehmen untersagen, Kunden eines Wettbewerbers zu beliefern
- Austausch von geheimen Marktinformationen, wie z. B. Umsätze, Preise, Strategien, Kundendaten, Marktanteile

Wirtschaftliche Kooperationen zwischen Wettbewerbern, die Vorteile für die Allgemeinheit bewirken können, sind unter strengen Voraussetzung vom Kartellverbot freigestellt. Hierzu gehören u. a. Gemeinschaften für Einkauf, Forschung, Entwicklung und Produktion sowie Absprachen von technischen Normen bzw. Standards.

## 2. Vereinbarungen mit Kunden bzw. Lieferanten

Auch Vereinbarungen mit Kunden bzw. Lieferanten können kartellrechtlich verboten sein. Neben dem oben genannten Bußgeldrisiko besteht die Gefahr, dass kartellrechtswidrige Vertriebs- oder Einkaufsvereinbarungen nichtig und damit nicht durchsetzbar sind; bspw. die exklusive Zuweisung von Vertriebsgebieten oder auch Vereinbarungen mit Lieferanten oder Kunden, namentlich genannte Unternehmen nicht zu beliefern oder von ihnen bestimmte Produkte zu beziehen.

## III. Geheimhaltung und Datenschutz

Ein Großteil der geschäftlichen Informationen der K-TEL ist vertraulich oder rechtlich geschützt, so dass eine Pflicht zur Geheimhaltung besteht. Dies gilt nicht, wenn eine Veröffentlichung der Informationen von der K-TEL genehmigt wurde oder aufgrund von Gesetzen oder Verordnungen zwingend ist.

Die Geheimhaltungspflicht bezieht sich insbesondere auf geistiges Eigentum. Dazu gehören Geschäftsgeheimnisse, Patente, Marken und Urheberrechte, aber auch Geschäfts- und Marketingpläne, Entwürfe, Geschäftspapiere, Gehaltsdaten und alle sonstigen nicht veröffentlichten finanziellen Daten und Berichte.

Alle persönlichen Informationen über Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten sowie sonstige Dritte werden in der K-TEL sorgfältig verwendet und vertraulich behandelt unter vollständiger Einhaltung der Datenschutzgesetze und – soweit relevant – des Fernmeldegeheimnisses. Der Schutz dieser Informationen muss mit größter Sorgfalt erfüllt werden.

## IV. Sonstige Vorschriften und Regelungen

### 1. Interessenskonflikte

Wir achten darauf, dass die eigenen Interessen nicht mit den Interessen des Unternehmens in Konflikt geraten.

Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn die eigenen Interessen mit denen des Unternehmens im Widerspruch stehen. K-TEL achtet die privaten Interessen und Aktivitäten eines jeden Mitarbeiters, wobei sich diese uneingeschränkt loyal gegenüber dem Unternehmen verhalten. Unsere Mitarbeiter lassen sich bei der Erfüllung ihrer beruflichen Verpflichtungen nur von den Unternehmensinteressen leiten und vermeiden Aktivitäten, die mit den Geschäftsinteressen oder der Erfüllung dieser Verpflichtungen zuwiderlaufen. Sie unterlassen es daher, Unternehmensinformationen oder -eigentum der K-TEL für persönliche Zwecke oder unangemessene Vorteile Dritter zu missbrauchen. Daher ist es insbesondere untersagt, sich an Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden zu beteiligen oder Geschäftsbeziehungen mit ihnen im privaten Umfeld einzugehen, soweit dies zu einem Interessenkonflikt führen kann.

Solche Interessenkonflikte können in vielen Situationen entstehen: So darf kein Mitarbeiter Vorteile – in welcher Form auch immer – annehmen, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise davon auszugehen ist, dass sie geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen der K-TEL beeinflussen könnten. Einladungen müssen sich innerhalb der Grenzen geschäftsüblicher Gastfreundschaft halten. Mitarbeiter sollen sich aufgrund ihrer Position in der K-TEL nicht persönlich durch Zugang zu vertraulichen Informationen unmittelbar und/oder mittelbar Vorteile verschaffen. Alle Mitarbeiter haben die Pflicht, die legitimen Interessen der K-TEL soweit wie möglich zu fördern. Jede Konkurrenzsituation mit dem Unternehmen ist zu vermeiden. Um Risiken bei Interessenkonflikten oder deren Anschein zu vermeiden, legen unsere Mitarbeiter jeden tatsächlichen oder

## Code of Conduct

K-TEL Communications GmbH (K-TEL) |  
FLEXO Kommunikationsdienste GmbH (FLEXO)



potentiellen Interessenkonflikt ihrem jeweiligen Einheitenleiter, der über die Behandlung dieses Interessenkonfliktes befindet, vor.

### 2. Faire Arbeitsbedingungen

Sämtliche Mitarbeiter der K-TEL haben für ein sicheres und gesundes Umfeld Sorge zu tragen. Daher sind Sicherheitsvorschriften und -praktiken strikt einzuhalten.

Als sozialverantwortliche Arbeitgeber betrachtet die K-TEL ihre Mitarbeiter als großen Wert, denn sie fordert großes Engagement von ihnen. Die Personalpolitik der K-TEL trägt dazu bei, jedem Mitarbeiter die Möglichkeit von beruflicher und persönlicher Entfaltung zu bieten sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Daher werden – wo möglich - eine Reihe flexibler Arbeitszeitmodelle gelebt. Offener Meinungs austausch, Kritik und Ideen werden gefördert.

Die K-TEL verurteilt rechtswidrige Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder sexuellen Identität oder Belästigungen, gleich welcher Art.

### 3. Umgang mit internem Wissen

Sämtliche Mitarbeiter der K-TEL sind verpflichtet, einen schnellen und reibungslosen Informationsaustausch innerhalb des Unternehmens sicherzustellen. Informationen sind richtig und vollständig an die betroffenen Unternehmenseinheiten weiterzugeben, soweit nicht in Ausnahmefällen, insbesondere aufgrund von Geheimhaltungspflichten, vorrangige Interessen bestehen. Relevantes Wissen darf nicht unrechtmäßig vorenthalten, verfälscht oder selektiv weitergegeben werden.

Unehrlliche Berichterstattung innerhalb des Unternehmens oder an firmenfremde Organisationen oder Personen ist strengstens verboten. Alle Jahresabschlüsse und Jahresberichte, Geschäftspapiere und Geschäftsbücher der K-TEL müssen Geschäftsvorfälle und Transaktionen zutreffend darstellen und den gesetzlichen Anforderungen sowie den Bilanzierungsgrundsätzen und den internen Buchhaltungsverfahren der K-TEL entsprechen.

### 4. Umgang mit Vermögenswerten

Alle Mitarbeiter der K-TEL sind für den ordnungsgemäßen und schonenden Umgang mit dem Eigentum des Unternehmens verantwortlich. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, das Eigentum der K-TEL gegen Verlust, Beschädigung, Missbrauch, Diebstahl, Unterschlagung oder Zerstörung zu schützen. Jeder Mitarbeiter hat die Pflicht, seinen Vorgesetzten unverzüglich über eine dem Vorstehenden entgegenstehende Benutzung von Vermögenswerten zu informieren.

## V. Durchführung und Umsetzung

### 1. Implementierung und Überwachung

Die Regeln, die in diesem Verhaltenskodex enthalten sind, bilden einen Kernbestand der Unternehmenskultur der K-TEL. Die einheitliche Einhaltung dieser Prinzipien ist unverzichtbar. Hierfür ist jeder Mitarbeiter verantwortlich.

# Code of Conduct

K-TEL Communications GmbH (K-TEL) |  
FLEXO Kommunikationsdienste GmbH (FLEXO)



Wenn ein Mitarbeiter Anliegen oder Beschwerden über die in diesem Verhaltenskodex angeführten Punkte oder Kenntnisse über einen eventuellen Bruch der hierin enthaltenen Verhaltensrichtlinien hat, sollte er dies unverzüglich seinem Einheitenleiter zur Klärung vorlegen. Dies kann auch anonym oder auf vertrauliche Weise erfolgen. Ist ein Mitarbeiter mit der Klärung nicht zufrieden, so kann er das Anliegen oder die Beschwerde auch bei dem Compliance-Ansprechpartner oder der Einheit Recht & Personal vorlegen. Die K-TEL gestattet keine Repressalien aufgrund von Beschwerden, die im Rahmen dieses Verhaltenskodex im guten Glauben vorgebracht werden.

## 2. Ermittlungen, Sanktionen

Die angesprochene Leitung einer Einheit, innerhalb der es zu einem tatsächlichen oder vermeintlichen Compliance-Verstoß gekommen ist bzw. kommen könnte, gibt den Fall an den Vorgesetzten oder den Compliance-Ansprechpartner oder die Einheit Recht & Personal weiter. Dieser führt bei Bedarf nach Rücksprache mit der Geschäftsführung, ggfs. auch durch Meldung an Strafverfolgungsbehörden, Ermittlungen durch und entscheidet entsprechend des Ergebnisses über arbeitsrechtliche Sanktionen bzw. die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen gegenüber dem betroffenen Mitarbeiter.

Bei Selbstbelastungen wird fallweise die Möglichkeit des Absehens von Sanktionen bzw. von Sanktionsmilderungen geprüft. Dies kommt insbesondere dann in Betracht, wenn durch die Selbstbelastung weiterer Schaden vom Unternehmen abgewendet werden kann.

Betroffene Mitarbeiter sind über das Ergebnis der Ermittlungen sowie die beabsichtigten Maßnahmen zu informieren und hierzu anzuhören. Mitarbeiter, die auf einen tatsächlichen oder gutgläubig auf einen vermeintlichen Compliance-Verstoß hingewiesen haben, dürfen aufgrund des Hinweises nicht benachteiligt werden. Ihnen ist auf Wunsch das Ergebnis der Ermittlungen und die daraus gezogenen Konsequenzen mitzuteilen.

## 3. Berichterstattung an die Geschäftsführung

Über wesentliche Compliance-Verstöße berichten die Einheitenleiter unverzüglich schriftlich an die Geschäftsführung

- unter Nennung des jeweiligen Sachverhalts,
- mit Bewertung des eingetretenen bzw. noch möglichen Schadens und
- Angabe der getroffenen bzw. beabsichtigten organisatorischen/personellen Maßnahmen.

Compliance-Verstöße sind wesentlich, wenn sie

- das Ansehen der K-TEL in der Öffentlichkeit nachhaltig schädigen können und/oder
- mit einem wirtschaftlichen Nachteil für die K-TEL größer als 4.000,- EUR verbunden sind und/oder
- strafrechtlich relevant sind und einen eindeutigen Bezug zu der K-TEL aufweisen (z. B. Eigentums-/Vermögensdelikte, aktive/passive Korruption).

## 4. Verantwortung

Alle Mitarbeiter sowie die Geschäftsführung sind an die Regeln dieses Verhaltenskodex gebunden. Verstöße gegen diesen Code of Conduct führen zu Konsequenzen. In schwerwiegenden Fällen kann dies zu einer Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses führen.