

**KOM**

01.12.2025

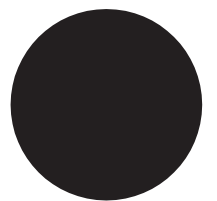
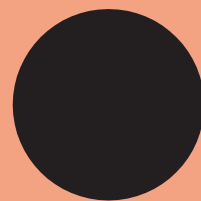


**BBA**

..

..

# **VERHALTENSKODEX**



## Inhalt

KOMBA-Verhaltenskodex – Allgemeine Bestimmungen .....	3
Unsere Vision.....	3
Unsere Mission.....	3
Unsere Grundsätze.....	3
Definitionen.....	4
Zweck.....	4
Geltungsbereich .....	5
Führung, Überwachung und Überprüfung.....	5
Verantwortlichkeiten im Rahmen des Verhaltenskodex .....	6
Folgen der Nichteinhaltung des Verhaltenskodex .....	6
Schulung und Kommunikation des Kodex.....	7
Überwachung und Überprüfung .....	7
Veröffentlichung des Kodex .....	7
1. Anti-Korruption und Bestechungsbekämpfung .....	7
2. Anti-Betrugs-Richtlinie (Anti-Fraud Policy) .....	9
3. Risikobewertung.....	13
4. Sorgfaltspflicht (Due Diligence).....	14
5. Verstöße gegen die Richtlinien melden – Hinweisgeberschutzrichtlinie.....	15
6. Verhalten am Arbeitsplatz.....	16
7. Politische Spenden .....	19
8. Wohltätige Spenden.....	19
9. Interessenkonflikt.....	19
10. Vertrauliche Informationen.....	20
11. Verantwortungsvolle Steuerpolitik .....	21

# KOMBA-Verhaltenskodex – Allgemeine Bestimmungen

KOMBA Talent verpflichtet sich zu ethischem Geschäftsgebaren und zur Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften. Unser Verhaltenskodex („der Kodex“) verlangt von allen Mitarbeitern (unabhängig davon, ob sie befristet, unbefristet oder auf Zeit beschäftigt sind), Beratern, Auftragnehmern, Auszubildenden, Freiwilligen, Praktikanten („beaufsichtigte Personen“), Vertretern, Sponsoren oder anderen Personen, die im Namen von KOMBA Talent handeln, die Einhaltung der Richtlinien von KOMBA Talent, aller geltenden Gesetze in den jeweiligen Ländern und internationaler Best Practices.

Dieser umfassende Kodex verkörpert die Grundwerte von KOMBA Talent und stützt sich auf die Richtlinien von KOMBA Talent zu den Themen Bestechungsbekämpfung und Korruptionsbekämpfung, Betrugsbekämpfung, Whistleblowing, Verhalten am Arbeitsplatz, Fehlverhalten, politische und gemeinnützige Spenden, Interessenkonflikte, vertrauliche Informationen und verantwortungsbewusste Steuerzahlung.

Der Kodex bietet eine allgemeine normative Orientierungshilfe. Wir sind jedoch der Ansicht, dass es weder möglich noch notwendig ist, alle Vorschriften im Detail aufzunehmen, da unsere beaufsichtigten Personen und Geschäftspartner bereits über allgemein anerkannte ethische Grundsätze informiert sind und über ein gewisses Maß an ethischem Verständnis verfügen, das auf gegenseitigem Vertrauen basiert.

## Unsere Vision

Wir möchten in allem, was wir tun, ein zuverlässiger Geschäftspartner sein, sowohl in Bezug auf die Servicequalität als auch auf die Geschäftsethik.

## Unsere Mission

Unsere Mission ist es, die Bedürfnisse unserer Kunden in Bezug auf Forschung, Talente und Engagement zu identifizieren, um maßgeschneiderte Lösungen für ihre Unternehmen anzubieten.

## Unsere Grundsätze

**Integrität:** Wir sind täglich mit globalen Standards konfrontiert, setzen uns jedoch selbst höchste ethische Maßstäbe.

**Qualität:** Unser Erfolg wird an Ihrem Erfolg gemessen; daher verfolgen wir stets einen „Qualität zuerst“-Ansatz.

**Innovation:** Wir sind ständig bestrebt, besser zu werden und Ihren Wert durch die Zusammenarbeit mit uns zu steigern. Daher investieren wir beträchtliche Ressourcen in unsere Entwicklung und Infrastruktur.

**Verantwortung:** Wir setzen uns für gesellschaftliche Werte ein, und sozial verantwortliches unternehmerisches Handeln steht im Mittelpunkt unseres Geschäfts.

## Definitionen

**Korruption** wird einfach als Missbrauch von anvertrauter Macht zum privaten Vorteil definiert. <sup>1</sup>

**Bestechung** kann als das Anbieten oder Austausch von Geld, Dienstleistungen oder anderen Wertgegenständen definiert werden, um das Urteil oder Verhalten einer Person in einer Position mit anvertrauter Macht zu beeinflussen. <sup>2</sup>

**Betrug** ist ein Wirtschaftsverbrechen, bei dem jemand durch Täuschung, List oder falsche Verspiegelungen unrechtmäßig Vorteile erlangt. Betrug geht oft mit korrupten Handlungen einher, insbesondere mit Unterschlagung, wo er typischerweise dazu dient, Aufzeichnungen zu fälschen, um gestohlene Ressourcen zu verbergen. <sup>3</sup>

Eine **Schmiergeldzahlung** ist eine Bestechung, die nachträglich für eine ungerechtfertigte Begünstigung oder Dienstleistung gezahlt wird. <sup>4</sup>

Eine **Schmiergeldzahlung** bezieht sich auf relativ kleine, einzelne Beträge, die über die offiziellen Gebühren hinaus gezahlt werden, um Dienstleistungen zu beschleunigen. <sup>5</sup>

**Due Diligence** ist ein Prozess zur weiteren Bewertung der Art und des Ausmaßes des Bestechungsrisikos, der Organisationen dabei hilft, Entscheidungen in Bezug auf bestimmte Transaktionen, Projekte, Aktivitäten, Geschäftspartner und Mitarbeiter zu treffen. <sup>6</sup>

**Risikobewertung** ist ein systematischer Prozess zur Bewertung der potenziellen Risiken oder Gefahren, die mit einer Aktivität oder einem Vorhaben verbunden sein können. <sup>7</sup>

**Fehlverhalten** wird definiert als inakzeptables oder schlechtes Verhalten einer Person in einer Position mit Autorität oder Verantwortung. <sup>8</sup>

## Zweck

Der Zweck dieses Kodexes besteht darin, klare Richtlinien und Verfahren festzulegen, die KOMBA bei der Einhaltung geltender Gesetze in Bezug auf Bestechung, Betrug und Korruption unterstützen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die Gesetzgebung der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Türkei.

---

<sup>1</sup> Transparency international, CMI UD Anti-Corruption Resource Center

<sup>2</sup> CMI UD Anti-Corruption Resource Center

<sup>3</sup> Ibid

<sup>4</sup> Ibid

<sup>5</sup> Ibid

<sup>6</sup> ISO 37001:2016

<sup>7</sup> CMI UD Anti-Corruption Resource Center

<sup>8</sup> Cambridge Dictionary

Durch die Einhaltung dieser Richtlinien möchte KOMBA Talent eine Kultur des Vertrauens, der Transparenz und der ethischen Exzellenz fördern und jeden Einzelnen in die Lage versetzen, zu einem florierenden, prinzipientreuen Arbeitsplatz beizutragen.

## Geltungsbereich

Dieser Kodex gilt für alle beaufsichtigten Personen, Vertreter, Sponsoren oder andere mit uns verbundene Personen (einschließlich Dritter).

Im Zusammenhang mit dem Kodex bezieht sich der Begriff „Dritter“ auf jede Person oder Organisation, mit der KOMBA Talent in Kontakt steht und zusammenarbeitet. Er bezieht sich auf tatsächliche und potenzielle Kunden, Auftraggeber, Lieferanten, Vertriebspartner, Geschäftskontakte, Vertreter, Berater sowie staatliche und öffentliche Stellen – einschließlich ihrer Berater, Vertreter und Beamten, Politiker und öffentlichen Parteien.

## Führung, Überwachung und Überprüfung

KOMBA Talent ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung ohne gesondertes Leitungsgremium. Die oberste Geschäftsführung ist verantwortlich für:

- (a) die Festlegung der Unternehmenskultur und die Sicherstellung einer Kultur der Integrität und Compliance innerhalb von KOMBA Talent;
- (b) die Förderung ethischen Verhaltens und einer Null-Toleranz-Politik gegenüber Korruption, Bestechung und Betrug;
- (c) die Genehmigung des Verhaltenskodex von KOMBA Talent sowie der Richtlinien, die als notwendig, angemessen und verhältnismäßig im Hinblick auf die Größe, Komplexität und Art der Geschäftstätigkeit sowie auf die finanzielle und intellektuelle Leistungsfähigkeit des Unternehmens angesehen werden;
- (d) die Sicherstellung der Übereinstimmung der Unternehmensstrategie mit dem Verhaltenskodex;
- (e) die angemessene Aufsicht über die Systeme, die im Einklang mit dem Verhaltenskodex eingerichtet wurden – wie z. B. Anti-Korruptions- und Hinweisgebersysteme – sowie die regelmäßige Überprüfung ihrer Relevanz, Inhalte und Wirksamkeit;
- (f) die Bereitstellung angemessener und geeigneter Ressourcen zur effektiven Umsetzung der in diesem Verhaltenskodex beschriebenen Managementsysteme.

Der Ausschuss für Prozesse und Richtlinien sowie der Rechtsbeistand von KOMBA Talent sind für die Ausarbeitung und Überwachung der Wirksamkeit dieser Richtlinien verantwortlich. Sie aktualisieren diese regelmäßig und überprüfen ihre Umsetzung. Dabei bewerten sie deren Zweckmäßigkeit, Angemessenheit und Wirksamkeit und berichten regelmäßig an die Geschäftsführung.

Etwaiger Verbesserungsbedarf wird schnellstmöglich umgesetzt und kommuniziert. Mitarbeitende sind ausdrücklich eingeladen, Rückmeldungen zu dieser Richtlinie zu geben, insbesondere wenn sie

Vorschläge zur Verbesserung haben. Solche Rückmeldungen sind an die Geschäftsführung unter [management@kombatalent.com](mailto:management@kombatalent.com) zu richten.

Dieser Verhaltenskodex ist kein Bestandteil des Arbeitsvertrags und KOMBA Talent behält sich das Recht vor, ihn jederzeit zur Verbesserung seiner Wirksamkeit zu ändern.

## Verantwortlichkeiten im Rahmen des Verhaltenskodex

- (a) Alle beaufsichtigten Personen und Auftragnehmer müssen diesen Verhaltenskodex lesen und einhalten.
- (b) Alle beaufsichtigten Personen müssen an sämtlichen Schulungen teilnehmen, die von KOMBA Talent angeboten werden.
- (c) Die Verhinderung, Aufdeckung und Meldung von Bestechung und anderen Formen von Korruption liegt in der Verantwortung aller Personen, die für KOMBA arbeiten oder unter der Kontrolle von KOMBA stehen. Alle diese Personen sind verpflichtet, jegliche Tätigkeit zu vermeiden, die zu einem Verstoß gegen diese Richtlinie führen oder einen solchen nahelegen könnte.
- (d) Wenn eine beaufsichtigte Person gebeten wird, im Namen von KOMBA Talent eine Zahlung zu leisten, sollte sie stets genau prüfen, wofür die Zahlung erfolgt und ob der angeforderte Betrag im Verhältnis zu den erbrachten Waren oder Dienstleistungen steht. Es sollte stets eine Quittung mit Angabe des Zahlungsgrundes verlangt werden. Falls es Zweifel, Bedenken oder Fragen zu einer Zahlung gibt, sollte dies – soweit möglich – mit dem Rechtsbeistand von KOMBA Talent besprochen und dessen Zustimmung per E-Mail eingeholt werden.
- (e) Alle beaufsichtigten Personen müssen die Geschäftsleitung oder den Rechtsbeistand von KOMBA Talent per E-Mail benachrichtigen oder eine Meldung im Rahmen der Hinweisgeberrichtlinie von KOMBA abgeben, sobald sie der Ansicht sind oder den Verdacht haben, dass eine Handlung im Widerspruch zu dieser Richtlinie stattgefunden hat, stattfinden könnte oder von einer Person angestrebt wurde.

## Folgen der Nichteinhaltung des Verhaltenskodex

Die Nichteinhaltung dieser Richtlinien kann schwerwiegende Konsequenzen nach sich ziehen, darunter interne disziplinarische Maßnahmen oder die fristlose Beendigung des Arbeits- oder Beratungsverhältnisses. Wenn ein Manager, leitender Angestellter, Mitarbeiter, Berater oder Auftragnehmer von KOMBA Talent gegen geltende Gesetze und Vorschriften verstoßen hat, kann KOMBA Talent den Vorfall den zuständigen Aufsichtsbehörden melden, was zu zivil- oder strafrechtlichen Sanktionen für die verantwortliche Person führen kann.

## Schulung und Kommunikation des Kodex

- (a) KOMBA Talent wird alle neuen beaufsichtigten Personen im Rahmen des Onboarding-Prozesses zu diesem Kodex schulen. Mitarbeitende erhalten zudem regelmäßig relevante Schulungen zur Einhaltung dieser Richtlinie und werden jährlich aufgefordert, ihre formelle Zustimmung zur Einhaltung dieser Richtlinie zu geben.
- (b) Um sicherzustellen, dass alle beaufsichtigten Personen von KOMBA Talent über den Kodex informiert sind, erhalten sie eine Kopie der Richtlinie und werden darüber informiert, dass diese jederzeit auf der Website von KOMBA Talent eingesehen werden kann. KOMBA's Richtlinie gegen Bestechung und Korruption sowie die Null-Toleranz-Haltung werden allen Auftragnehmern, Geschäftspartnern und Dritten zu Beginn der Geschäftsbeziehung und bei Bedarf erneut klar mitgeteilt.
- (c) KOMBA Talent wird geeignete Schulungen zu Anti-Korruptionsmaßnahmen für beaufsichtigte Personen bereitstellen, wenn das Unternehmen der Auffassung ist, dass deren Wissen verbessert werden muss.

## Überwachung und Überprüfung

Dieser Kodex sowie seine Wirksamkeit werden regelmäßig durch das Komitee für Richtlinien und Prozesse sowie die Geschäftsleitung überprüft und bei Bedarf aktualisiert.

## Veröffentlichung des Kodex

Die aktuellste Version dieser Richtlinien ist auf der Website von KOMBA unter <http://www.kombatalent.com/de/> verfügbar.

## 1. Anti-Korruption und Bestechungsbekämpfung

Bei KOMBA verpflichten wir uns zur Einhaltung der ISO 37001:2016 „Anti-Bribery Management Systems“ sowie des 10. Prinzips des Global Compact der Vereinten Nationen, das besagt: „Unternehmen sollen gegen alle Formen der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.“ Es ist unsere Unternehmenspolitik, sämtliche Geschäftsaktivitäten ehrlich, ethisch, mit Integrität und Fairness durchzuführen. KOMBA Talent verfolgt einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Bestechung und Korruption und verpflichtet sich, in allen Geschäftsbeziehungen und Transaktionen professionell, fair und integer zu handeln.

### 1.1 Standards zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption

Es ist den beaufsichtigten Personen untersagt:

- (a) einer dritten Partei eine Zahlung, ein Geschenk oder eine Einladung zu versprechen, anzubieten oder zu geben oder sich anderweitig an einer Bestechungshandlung zu beteiligen bzw. diese zuzulassen – in der Erwartung oder Hoffnung, dass daraus ein geschäftlicher Vorteil entsteht, oder um einen bereits erhaltenen Vorteil zu belohnen.
- (b) einer dritten Partei eine Zahlung, ein Geschenk oder eine Einladung zu versprechen, anzubieten oder zu geben, um ein Routineverfahren zu „erleichtern“ oder zu beschleunigen.
- (c) von einer dritten Partei eine Zahlung, ein Geschenk oder eine Einladung anzunehmen, wenn bekannt oder vermutet wird, dass dies mit der Erwartung geschieht, dass KOMBA Talent im Gegenzug einen geschäftlichen Vorteil gewährt.
- (d) andere Mitarbeitende oder Arbeitskräfte zu bedrohen oder zu bestrafen, wenn sie sich weigern, eine Bestechung zu begehen oder Bedenken im Rahmen dieser Richtlinie äußern.
- (e) sich an Aktivitäten zu beteiligen, die gegen diese Richtlinie verstoßen könnten.

## 1.2. *Spezifische Anwendungsbereiche*

### 1.2.1. Geschenke und Einladungen

1.2.1.1. Diese Richtlinie verbietet nicht die übliche und angemessene Gastfreundschaft, die von oder an Dritte gegeben oder empfangen wird.

1.2.1.2. Wann immer im Folgenden die Begriffe „Geschenk / Einladung / Unterhaltung“ verwendet werden, beziehen sie sich nicht auf routinemäßige und kostengünstige Geschäftsfrühstücke/-essen oder auf geringwertige, finanziell unbedeutende Werbematerialien wie z. B. Schreibwaren, deren Wert zwei Zehntel des Mindestlohns in der Türkei nicht überschreitet.

1.2.1.3. Grundsätzlich sollte jedes Geschenk / jede Einladung / Unterhaltung, die empfangen oder gegeben wird, mit der jeweiligen Führungskraft abgestimmt werden.

1.2.1.4. Jedes Geschenk / jede Einladung / Unterhaltung, die von einer beaufsichtigten Person übergeben wird, muss mit der zuständigen Führungskraft abgesprochen werden.

1.2.1.5. Unabhängig vom Wert des Geschenks / der Einladung / Unterhaltung sollten beaufsichtigte Personen sich folgende Fragen stellen:

- (a) Wird das Geschenk / die Einladung / Unterhaltung mit der Absicht gegeben oder empfangen, eine dritte Partei zu beeinflussen, um ein Geschäft oder einen geschäftlichen Vorteil zu erlangen oder aufrechtzuerhalten, oder als Gegenleistung für einen bereits gewährten geschäftlichen Vorteil?
- (b) Verstößt es gegen lokale Gesetze?
- (c) Erfolgt die Handlung im Namen der beaufsichtigten Person oder führt sie möglicherweise zu einem Verstoß gegen diese Richtlinie?
- (d) Besteht das Geschenk aus Bargeld oder geldwerten Vorteilen (z. B. Gutscheinen)?
- (e) Ist es unangemessen im Hinblick auf Zeitpunkt / Wert / Art und Begründung?

(f) Wird es heimlich und nicht offen übergeben?

Wenn die Antwort auf eine dieser Fragen JA oder VIELLEICHT lautet, sollte die beaufsichtigte Person die Geschäftsleitung fragen oder informieren.

### 1.2.2. Erleichterungszahlungen

1.2.2.1. KOMBA Talent akzeptiert keinerlei Formen von Erleichterungszahlungen und wird dies auch in Zukunft nicht tun. Wir sind uns bewusst, dass Erleichterungszahlungen eine Form von Bestechung darstellen, bei der ein öffentliches Amt in der Ausführung routinemäßiger Aufgaben beschleunigt oder erleichtert werden soll.

1.2.2.2. KOMBA Talent erlaubt weder die Zahlung noch die Annahme von Kickbacks. Wir erkennen an, dass Kickbacks in der Regel im Austausch für einen geschäftlichen Gefallen oder Vorteil gezahlt werden.

### 1.3. Warnsignale (Red Flags)

Die folgende Liste enthält sogenannte „Red Flags“, also Warnsignale, die auf mögliche korrupte Praktiken hinweisen können. Alle Personen, die dieser Richtlinie unterliegen, sollten darauf achten:

- (a) Beauftragung eines Agenten oder Trainers mit schlechtem Ruf;
- (b) Ungewöhnlich hohe Provisionszahlungen oder Provisionszahlungen, bei denen der Agent keine wesentliche Leistung erbracht zu haben scheint;
- (c) Barzahlungen oder Zahlungen ohne entsprechende Belege oder unter Umgehung der üblichen internen Kontrollprozesse;
- (d) Zahlungen über Drittländer oder auf Offshore-Konten;
- (e) Private Treffen, die von Institutionen oder öffentlichen/privaten Unternehmen beantragt werden, um unsere Empfehlungen oder Meinungen zu beeinflussen;
- (f) Nichteinhaltung der Richtlinien oder Verfahren von KOMBA – Missbrauch von Entscheidungsprozessen;
- (g) Unerklärliche Bevorzugung bestimmter Subunternehmer;
- (h) Rechnungen, die über die vertraglich vereinbarten Beträge hinaus ausgestellt oder bezahlt werden.

## 2. Anti-Betrugs-Richtlinie (Anti-Fraud Policy)

KOMBA Talent verpflichtet sich zur Einhaltung höchster ethischer Standards sowie zur Prävention, Aufdeckung und Bekämpfung betrügerischer Handlungen. KOMBA Talent duldet keinerlei Formen von Betrug, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Unterschlagung, finanzielle Falschdarstellungen,

Diebstahl oder andere unehrliche Handlungen, die dem Unternehmen, seinen Mitarbeitenden, Aktionär:innen oder Interessengruppen Schaden zufügen.

### 2.1. *Betrügerische Handlungen*

Die konkreten Betrugsrisiken können variieren, aber im Folgenden sind gängige Anliegen aufgeführt, die – jedoch nicht ausschließlich – gemeldet werden sollten:

- (a) Die Nutzung der eigenen Verbindung zu KOMBA Talent in einer Weise, die zu unzulässigem oder unautorisiertem persönlichem Vorteil für sich selbst oder Dritte (einschließlich KOMBA) führt oder KOMBA durch vorsätzlichen Missbrauch oder Fehlanwendung von Verfahren, Ressourcen oder Vermögenswerten schadet.
- (b) Unterschlagung: Jede unautorisierte Nutzung oder Veruntreuung von Mitteln oder Vermögenswerten von KOMBA Talent.
- (c) Finanzielle Falschdarstellung: Die Angabe falscher oder irreführender Informationen in Bezug auf Abschlüsse, Berichte oder Einreichungen.
- (d) Diebstahl: Unautorisierte Aneignung von Eigentum oder Vermögenswerten von KOMBA Talent – physisch oder digital.
- (e) Betrügerische Buchführung: Manipulation von Finanzunterlagen, künstliche Erhöhung von Umsätzen, Verschleierung von Ausgaben oder kreative Buchführung zur Täuschung von Stakeholdern.
- (f) Fälschung: Fälschung von Unterschriften, Dokumenten oder Aufzeichnungen zum Zwecke des Betrugs.
- (g) Vergeltungsmaßnahmen gegen Hinweisgebende: Jede Form der Vergeltung gegen Mitarbeitende oder Stakeholder, die in gutem Glauben Bedenken melden.
- (h) Missbrauch von Unternehmensressourcen: Unangemessene persönliche Nutzung von Unternehmensressourcen, -zeit oder -eigentum.
- (i) Unautorisierte Offenlegung vertraulicher Informationen: Weitergabe vertraulicher oder geschützter Informationen von KOMBA Talent oder seiner Kunden an Dritte.
- (j) Verstöße gegen die Cybersicherheit: Unautorisierter Zugriff, Datenlecks oder Hacking-Versuche, die sensible Unternehmensinformationen gefährden.
- (k) IT-basierte Betrugshandlungen: Jede computergestützte Handlung, die auf die Veränderung, Zerstörung oder Manipulation von Daten mit betrügerischer Absicht oder zur unrechtmäßigen Aneignung geistigen Eigentums von KOMBA abzielt, einschließlich des unangemessenen Einsatzes von IT-Systemen.

- (l) Vertragsbetrug: Verstöße gegen Verträge oder Vereinbarungen, z. B. Nichterfüllung, betrügerische Forderungen oder Täuschung.
- (m) Eingehende betrügerische Forderungen: Erhalt von absichtlich falschen Rechnungen seitens Lieferanten, die nicht auf Versehen beruhen.

## 2.2. Präventionsmaßnahmen

KOMBA Talent wird, wo notwendig, verschiedene Maßnahmen zur Betrugsprävention umsetzen, darunter unter anderem:

- (a) Trennung von Aufgabenbereichen, um zu verhindern, dass eine Einzelperson vollständige Kontrolle über kritische Finanzprozesse hat.
- (b) Regelmäßige Finanzprüfungen und Überprüfungen.
- (c) Klare Genehmigungs- und Autorisierungsverfahren für finanzielle Transaktionen.
- (d) KOMBA Talent wird regelmäßig, mindestens einmal jährlich, eine umfassende Bewertung seiner Betrugsanfälligkeit durchführen. Darüber hinaus finden im Rahmen des kontinuierlichen Risikomanagements häufiger Bewertungen statt, um Ausmaß und Art von Betrugsrisiken in bestimmten Bereichen besser einschätzen zu können.
- (e) Schulungen und Sensibilisierungsprogramme für Mitarbeitende zur Betrugsprävention.

## 2.3. Untersuchung und Reaktion

Wenn Betrug gemeldet oder vermutet wird, wird KOMBA Talent unverzüglich eine Untersuchung einleiten und angemessene Maßnahmen ergreifen. Diese können disziplinarische Maßnahmen, Kündigungen und/oder rechtliche Schritte umfassen. Die Untersuchungen erfolgen unter Einhaltung gesetzlicher und ethischer Standards, und Beweismaterial wird gesichert. Die oberste Verantwortung für die organisatorische Reaktion im Falle eines gemeldeten oder vermuteten Betrugs liegt bei der Geschäftsleitung. Falls erforderlich, wird die Zuständigkeit für die Reaktion angemessen delegiert.

### 2.3.1. Erste Bewertung

KOMBA Talent wird eine erste Bewertung der gemeldeten Angelegenheit durchführen, um deren Ernsthaftigkeit und Glaubwürdigkeit einzuschätzen. Diese Bewertung kann eine Prüfung der bereitgestellten Informationen und eine Bewertung potenzieller Auswirkungen auf das Unternehmen umfassen.

Grundsätzlich wird im Falle einer gemeldeten Betrugsanzeige an den Rechtsbeistand von KOMBA Talent dieser alle relevanten Informationen an die Geschäftsleitung weiterleiten.

Die Geschäftsleitung entscheidet in Abstimmung mit dem Rechtsbeistand, ob der Fall intern behandelt

werden kann oder externe Unterstützung erforderlich ist. Die Entscheidung über die Einbeziehung externer Fachleute hängt vom Umfang und der Komplexität des Betrugs sowie den beteiligten Personen ab.

Mögliche erste Reaktionen auf Betrugsvorwürfe umfassen:

- (a) Die Geschäftsleitung wird rasch handeln, um eine angemessene Vorgehensweise entsprechend dem Schweregrad der Vorwürfe zu bestimmen. Sanktionen können von bezahltem Sonderurlaub oder Suspendierung bis zur fristlosen Kündigung reichen. Alle Maßnahmen werden in Absprache mit dem Rechtsbeistand festgelegt.
- (b) Die Geschäftsleitung wird die betroffene(n) Person(en) über die gegen sie erhobenen Vorwürfe und die geplanten Maßnahmen informieren.
- (c) Zugleich stellt die Geschäftsleitung sicher, dass alle relevanten Informationen im Besitz der verdächtigten Person zum Zwecke der Untersuchung gesichert werden.
- (d) In Zusammenarbeit mit dem Buchhalter von KOMBA Talent wird die Geschäftsleitung Maßnahmen ergreifen, um zukünftige Verluste zu vermeiden. Dazu gehört unter anderem die unverzügliche Anpassung von Verfahren zum Schutz von Vermögenswerten und zur Sicherung von Beweismaterial. Gegebenenfalls können Zahlungen (z. B. Gehälter oder Rechnungen) vorübergehend gestoppt werden.

Falls sich ein Vorwurf als unbegründet, böswillig, rachsüchtig oder in schlechter Absicht und zum persönlichen Vorteil herausstellt, wird die beschuldigende Person disziplinarisch zur Rechenschaft gezogen.

### *2.3.2. Untersuchung (falls gerechtfertigt)*

Falls die erste Bewertung ergibt, dass eine weiterführende Untersuchung erforderlich ist, wird KOMBA Talent eine formelle Untersuchung einleiten. Diese erfolgt durch interne Mitarbeitende oder externe Fachleute mit Erfahrung in der Aufdeckung und Untersuchung von Betrugsfällen. Die Untersuchung wird gründlich und unparteiisch durchgeführt.

### *2.3.3. Beweissicherung*

Während der Untersuchung wird KOMBA Talent alle notwendigen Maßnahmen ergreifen, um relevante Beweismittel – einschließlich Dokumenten, elektronischer Aufzeichnungen und etwaiger physischer Beweise – zu sichern.

### *2.3.4. Rückgewinnung von Vermögenswerten*

In Fällen, in denen KOMBA Talent durch Betrug finanzielle Verluste oder materielle Schäden erlitten hat, werden Maßnahmen ergriffen, um Schadensersatz von den für den Betrug verantwortlichen Personen zu fordern. Dies kann auf folgende Weise geschehen:

- (a) Freiwillige Rückzahlungsvereinbarungen erleichtern.
- (b) Abzüge von Leistungen oder Pensionszahlungen vornehmen, sofern dies rechtlich zulässig ist.
- (c) Prüfung anderer geeigneter Möglichkeiten zur Rückforderung.

#### 2.3.5. *Festlegung von Korrekturmaßnahmen*

Nach Abschluss der Untersuchung wird KOMBA Talent geeignete Korrekturmaßnahmen festlegen und umsetzen. Diese Maßnahmen können disziplinarische Maßnahmen, Rückerstattungen, Änderungen von Richtlinien oder rechtliche Schritte umfassen, sofern erforderlich.

Wenn die Untersuchung bestätigt, dass ein Mitarbeitender von KOMBA Talent Betrug begangen hat – einschließlich Diebstahl, Unterschlagung oder Veruntreuung von Geldern – und die Beweislage über jeden vernünftigen Zweifel hinausgeht, wird das obere Management in Zusammenarbeit mit der Rechtsabteilung von KOMBA Talent rechtliche Beratung durch externe Rechtsanwälte einholen. Falls gerechtfertigt, sollte eine formelle Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden oder Justizbehörden erstattet werden. In solchen Fällen kann dies zur Kündigung oder fristlosen Entlassung führen.

In Fällen, in denen der Betrug keinen Diebstahl, keine Unterschlagung oder Veruntreuung von Geldern umfasst, wird der betreffende Mitarbeitende während der laufenden Untersuchung unter Fortzahlung des Gehalts von seinen Aufgaben suspendiert. Anschließend wird das obere Management nach Rücksprache mit externen und internen Rechtsberatern über die angemessene Vorgehensweise entscheiden.

Darüber hinaus können disziplinarische Maßnahmen gegen Vorgesetzte ergriffen werden, deren Fahrlässigkeit zur Entstehung des Betrugs beigetragen hat, oder gegen Mitarbeitende, die in böser Absicht wissentlich falsche Anschuldigungen erhoben haben.

#### 2.3.6. *Kommunikation der Ergebnisse*

KOMBA Talent wird die Ergebnisse der Untersuchung den relevanten Parteien mitteilen, wobei die Einhaltung von Datenschutz- und Vertraulichkeitsverpflichtungen gewährleistet wird. Falls betrügerisches Verhalten bestätigt wird, werden die Untersuchungsergebnisse in einem schriftlichen Bericht zusammengefasst, der von der Rechtsabteilung erstellt und dem oberen Management vorgelegt wird. Die Organisation wird alle notwendigen Maßnahmen ergreifen, um eine Wiederholung zu verhindern.

## 3. Risikobewertung

Ziel der jährlichen Risikobewertung ist es, eine solide Grundlage für den Verhaltenskodex zu schaffen. Diese Bewertung identifiziert jene Risiken, auf die sich das Management konzentrieren wird – also die Risiken, die von der Organisation als vorrangig für Risikominderung, Umsetzung von

Kontrollmaßnahmen sowie Zuweisung von Compliance-Personal, Ressourcen und Aktivitäten betrachtet werden.

Bei KOMBA wenden wir ein dreistufiges Bewertungssystem an (z. B. „niedrig“, „mittel“, „hoch“), wobei der Verhaltenskodex sowie weitere Faktoren berücksichtigt werden, darunter die Art der Risiken, die Eintrittswahrscheinlichkeit und das Ausmaß der möglichen Folgen.

Grundsätzlich sind wir bei KOMBA Talent bestrebt, das COSO-Enterprise Risk Management Framework von 2017 umzusetzen. Wir sind jedoch der Ansicht, dass die relativ kleine Größe und die zentralisierte Struktur unserer Organisation es dem Management ermöglichen, Bestechungs- und Ethikrisiken leichter zu kontrollieren – insbesondere da KOMBA Talent nur wenige Mitarbeitende beschäftigt, keine Tochtergesellschaften oder Niederlassungen hat und keine komplexen Geschäftsstrukturen vorliegen.

Die Risikobewertung und -überprüfung erfolgt jährlich.

## 4. Sorgfaltspflicht (Due Diligence)

### 4.1. Einstellungsverfahren

Bei der Durchführung von Due-Diligence-Prüfungen im Rahmen der Personalgewinnung ergreift KOMBA – abhängig von den vorgesehenen Aufgaben der betreffenden Person und dem damit verbundenen Risiko – unter anderem folgende Maßnahmen:

- (a) Die Besprechung des KOMBA-Verhaltenskodex im Vorstellungsgespräch, um einzuschätzen, ob die Bewerbenden das Thema Compliance verstehen und dessen Bedeutung anerkennen.
- (b) Angemessene Schritte zur Überprüfung der Qualifikationen der Bewerbenden.
- (c) Angemessene Schritte zur Einholung zufriedenstellender Referenzen von früheren Arbeitgebern der Bewerbenden.
- (d) Angemessene Schritte zur Feststellung, ob die Bewerbenden in Betrug, Korruption, Bestechung oder andere Fehlverhalten verwickelt waren.
- (e) Angemessene Schritte zur Überprüfung, ob die Bewerbenden unserem Unternehmen in ihrer vorherigen Tätigkeit unrechtmäßig Vorteile verschafft haben und dafür nun eine Anstellung erhalten sollen.
- (f) Sicherstellung, dass das Ziel der Anstellung nicht darin besteht, KOMBA Talent unrechtmäßige Vorteile zu verschaffen.
- (g) Angemessene Schritte zur Feststellung etwaiger Beziehungen der Bewerbenden zu Amtsträgern.

### 4.2. Geschäftspartner

Bei der Due-Diligence-Prüfung im Rahmen der Begründung vertraglicher Beziehungen mit Geschäftspartnern ergreift KOMBA – abhängig vom Handelsvolumen und dem entsprechenden Risiko – unter anderem folgende Maßnahmen:

- (a) Sicherstellung, dass Beaufsichtigte Personen bei der Auswahl eines Geschäftspartners nicht die Qualität zugunsten des Preises kompromittieren.
- (b) Sicherstellung, dass Beaufsichtigte Personen keine Geschäftsabschlüsse tätigen, ohne die erforderlichen Unterlagen auszustellen – etwa Vertraulichkeitsvereinbarungen, Verträge (bei langfristigen Geschäftsbeziehungen), Rechnungen oder Ausgabennachweise – sowie Zahlungen per Bank tätigen und Barzahlungen vermeiden.
- (c) Die Besprechung des KOMBA-Verhaltenskodex mit potenziellen langfristigen Geschäftspartnern im Rahmen der Verhandlungen, um deren Verständnis und Akzeptanz von Compliance zu prüfen.
- (d) Angemessene Schritte zur Überprüfung des guten Rufs des potenziellen Geschäftspartners am Markt.
- (e) Angemessene Schritte zur Feststellung, ob der potenzielle Geschäftspartner in Betrug, Korruption, Bestechung, Geldwäsche oder andere Fehlverhalten verwickelt war.
- (f) Angemessene Schritte zur Einholung zufriedenstellender Referenzen von bestehenden Kunden oder Lieferanten.
- (g) Angemessene Schritte zur Überprüfung, dass Beaufsichtigte Personen dem potenziellen Geschäftspartner keinen Vertrag zum Zwecke des persönlichen Vorteils anbieten.

## 5. Verstöße gegen die Richtlinien melden – Hinweisgeberschutzrichtlinie

- 5.1. KOMBA Talent wird einen vertraulichen und anonymen Meldekanal einrichten, über den Beaufsichtigte Personen und Geschäftspartner vermutete Fälle von Korruption, Bestechung oder Betrug melden können.
- 5.2. KOMBA Talent wird alle Beaufsichtigten Personen mit dem Hinweisgebersystem vertraut machen, damit sie Bedenken schnell und vertraulich äußern können.
- 5.3. Wenn Beaufsichtigte Personen oder Interessengruppen vermuten, dass es im Zusammenhang mit KOMBA zu Bestechung, ethischen Verstößen oder korruptem Verhalten kommt, werden sie ermutigt, ihre Bedenken schriftlich (z. B. per E-Mail) zu melden oder über den Hinweisgeber-Kanal auf der KOMBA-Website so früh wie möglich offenzulegen. Wenn sie unsicher sind, ob ein bestimmtes Verhalten als Bestechung oder Korruption gewertet werden kann, sollten sie sich an das Top-Management wenden.

- 5.4. Beim Melden von Bedenken sollten so viele Details wie möglich angegeben werden, einschließlich, aber nicht beschränkt auf eine klare und präzise Beschreibung des Sachverhalts, Namen oder Beschreibungen der beteiligten oder verdächtigten Personen, Daten, Uhrzeiten und Orte der Vorfälle sowie etwaige unterstützende Unterlagen oder relevante Informationen.
- 5.5. Beaufsichtigte Personen sollten das Top-Management oder die Rechtsabteilung von KOMBA Talent so bald wie möglich schriftlich (z. B. per E-Mail) informieren, wenn ihnen eine Bestechung angeboten wird, sie zur Bestechung aufgefordert werden, sie den Verdacht haben, bald bestochen zu werden oder zur Bestechung aufgefordert zu werden, oder sie glauben, Opfer einer anderen korrupten Handlung geworden zu sein.
- 5.6. Wenn Beaufsichtigte Personen es ablehnen, eine Bestechung anzunehmen oder anzubieten, oder wenn sie den Verdacht auf mögliche Bestechungs- oder Korruptionshandlungen melden, erkennt KOMBA Talent an, dass sie mögliche negative Folgen befürchten könnten. KOMBA Talent unterstützt alle Personen, die in gutem Glauben im Rahmen dieses Kodexes einen Verdacht melden – selbst wenn sich nach der Untersuchung herausstellt, dass sie im Irrtum waren.
- 5.7. KOMBA Talent erkennt die Bedeutung von Anonymität bei der Meldung sensibler Anliegen an. Die Organisation verpflichtet sich, die Vertraulichkeit von Hinweisgebern im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zu schützen.
- 5.8. Das Top-Management gemeinsam mit der Rechtsabteilung stellt sicher, dass es im Unternehmen nicht zu Repressalien kommt. Niemand darf benachteiligt werden (z. B. durch Kündigung, disziplinarische Maßnahmen oder ungünstige Behandlung), weil er Bestechung oder andere korrupte Handlungen abgelehnt oder Verdachtsmomente diesbezüglich gemeldet hat.
- 5.9. Wenn Beaufsichtigte Personen den Verdacht haben, aufgrund einer Meldung oder der Ablehnung einer Bestechung ungerecht behandelt worden zu sein, sollten sie dies umgehend dem Top-Management unter folgender E-Mail-Adresse mitteilen: [management@kombatalent.com](mailto:management@kombatalent.com).

## 6. Verhalten am Arbeitsplatz

### 6.1. Gleichbehandlung am Arbeitsplatz

Wir sind ein Arbeitgeber der Chancengleichheit. KOMBA Talent duldet keinerlei Diskriminierung oder Belästigung von Mitarbeitenden oder Bewerber\*innen aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, ethnischer Herkunft, Religion, Nationalität, Alter, sexueller Orientierung, Familienstand, Behinderung, genetischen Informationen, medizinischer Vorgeschichte, Militärstatus oder politischer Überzeugung – auf allen Ebenen des Unternehmens, einschließlich Rekrutierung, Einstellung, Schulung, Beförderung, Disziplinarmaßnahmen oder Kündigung.

Wir verpflichten uns, eine Unternehmenskultur zu fördern, die Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion unterstützt. Von allen Beaufsichtigten Personen wird erwartet, dass sie andere stets mit Würde und Respekt behandeln, um diese Werte zu stärken.

KOMBA Talent bietet flexible Arbeitsmodelle wie z. B. Remote-Arbeit an, um eine inklusive Kultur zu unterstützen und auf die unterschiedlichen Bedürfnisse Einzelner Rücksicht zu nehmen.

## 6.2. *Sicherheit am Arbeitsplatz*

KOMBA Talent setzt sich für die Sicherheit aller Beaufsichtigten Personen sowie für einen sicheren Arbeitsplatz ein. Wir erwarten von allen Beaufsichtigten Personen, dass sie die Sicherheit an physischen wie virtuellen Arbeitsplätzen jederzeit priorisieren.

Zu diesem Zweck bietet KOMBA Talent allen Beaufsichtigten Personen bei ihrer Einarbeitung sowie regelmäßig Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit gemäß geltender lokaler Gesetze und bewährter Verfahren an. Die Beaufsichtigten Personen sind verpflichtet, die im Rahmen dieser Schulungen vermittelten Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen zu befolgen.

## 6.3. *Verhalten am Arbeitsplatz*

Wir erwarten von allen Beaufsichtigten Personen, dass sie sich professionell verhalten, um ein gesundes und produktives Arbeitsumfeld aufrechtzuerhalten. Im Folgenden finden Sie eine nicht abschließende Liste unserer Erwartungen und Anforderungen an alle Beaufsichtigten Personen:

Alle Beaufsichtigten Personen müssen sicherstellen, dass ihre Kommunikation über alle Kanäle hinweg – einschließlich, aber nicht beschränkt auf Geschäftstreffen, E-Mails, Textnachrichten, Sprachnachrichten und soziale Medien – professionell und respektvoll erfolgt.

- (a) Wir erwarten von unseren Beaufsichtigten Personen, dass sie auf ihr persönliches Erscheinungsbild achten und sich während der Arbeitszeit angemessen kleiden.
- (b) Wir dulden keinerlei aggressives oder missbräuchliches Verhalten, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Belästigung, Diskriminierung, Mobbing, Drohungen und körperliche Gewalt. Derartige Vorfälle sind über die in unserer Hinweisgeberschutzrichtlinie beschriebenen Mechanismen zu melden – ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen.
- (c) Wir dulden keinerlei sexuelle Belästigung. Dazu zählen verbale, visuelle oder physische Verhaltensweisen sexueller Art, wie z. B. Berührungen, anzügliche Witze, suggestive Nachrichten, E-Mails oder Beiträge in sozialen Medien, wiederholtes Bitten um ein Date oder negative Reaktionen auf die Ablehnung romantischer oder sexueller Avancen.
- (d) Von Beaufsichtigten Personen wird erwartet, dass sie am Arbeitsplatz professionelle Beziehungen pflegen. Um Risiken zu vermeiden, die ein respektvolles und produktives Arbeitsumfeld gefährden könnten, raten wir von romantischen oder engen persönlichen Beziehungen ab.

- (e) Bei KOMBA Talent schätzen wir effektive Kommunikation und Teamarbeit. Beaufsichtigte Personen sollten offen für konstruktives Feedback sein.
- (f) Wir erwarten, dass alle Beaufsichtigten Personen während der Arbeitszeit auf Online-Plattformen sowie telefonisch für ihre Vorgesetzten und Kolleg\*innen erreichbar sind.
- (g) Im Falle von Krankheit, Abwesenheit oder Verspätung ist der/die Vorgesetzte zeitnah zu informieren. Alle Beaufsichtigten Personen sollten das Online-Zeitmanagementsystem von KOMBA Talent entsprechend der Anweisung nutzen, um Arbeitslasten sowie bezahlte und unbezahlte Abwesenheiten zu dokumentieren.
- (h) Vorgesetzte sollten realistische Fristen für Aufgaben und Projekte setzen. Im Gegenzug sollten Beaufsichtigte Personen darauf achten, diese Fristen einzuhalten.
- (i) Alle Beaufsichtigten Personen von KOMBA Talent sind verpflichtet, Pflichtschulungen innerhalb der vorgegebenen Fristen zu absolvieren.
- (j) Beaufsichtigte Personen sollten sorgfältig mit dem Eigentum, Material und der Ausrüstung von KOMBA Talent umgehen.
- (k) Beaufsichtigte Personen müssen die von der Verwaltung angeforderten Dokumente zeitgerecht und verantwortungsbewusst einreichen.

#### 6.4. *Vertraulichkeit*

Gemäß dem Abschnitt „Vertrauliche Informationen“ des Verhaltenskodex verpflichten sich alle Beaufsichtigten Personen zur Wahrung der Vertraulichkeit und Geheimhaltung sämtlicher vertraulicher und geschützter Informationen von KOMBA Talent und/oder dessen Kundinnen oder Dritter, sofern diese Informationen sich im Besitz von Kundinnen befinden.

Beaufsichtigte Personen müssen sowohl im physischen als auch im virtuellen Arbeitsumfeld für die Sicherheit vertraulicher und geschützter Informationen sorgen. Zu diesem Zweck sollten Beaufsichtigte Personen:

- (a) Sicherheitsupdates für Betriebssysteme und Online-Plattformen zeitnah installieren,
- (b) öffentliche und ungesicherte WLAN-Netzwerke vermeiden,
- (c) sich bei der Kommunikation mit anderen Beaufsichtigten Personen sowie mit Personen außerhalb von KOMBA (z. B. Geschäftspartnerinnen, Kundinnen, Angehörigen, Freundinnen usw.) *der Inhalte bewusst sein, um arbeitsbezogene Informationen wie strategische Pläne oder Know-how von KOMBA Talent zu schützen,*
- (d) Informationen von Kundinnen – darunter auch Geschäftsgeheimnisse oder andere vertrauliche Inhalte – sowohl während der Anstellung als auch nach deren Beendigung streng vertraulich behandeln,
- (e) arbeitsbezogene Inhalte nicht ohne Genehmigung der Vorgesetzten online veröffentlichen oder weitergeben,

- (f) Arbeitslaptops und -telefone nicht unbeaufsichtigt lassen,
- (g) vertrauliche Informationen (sofern zutreffend) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses an KOMBA Talent zurückgeben.

## 6.5. *Mediananfragen*

Alle Medienanfragen sind von Beaufsichtigten Personen an die Geschäftsleitung weiterzuleiten.

## 7. Politische Spenden

Weder die Geschäftsleitung noch Beaufsichtigte Personen werden im Namen von KOMBA politische Parteien oder Kandidat\*innen durch Geld- oder Sachspenden oder in sonstiger Form unterstützen. Uns ist bewusst, dass ein solches Verhalten als Versuch gewertet werden könnte, sich einen unrechtmäßigen geschäftlichen Vorteil zu verschaffen.

## 8. Wohltätige Spenden

- 8.1. KOMBA Talent befürwortet (und fördert) wohltätige Spenden – sei es in Form von Dienstleistungen, Wissen, Zeit oder finanziellen Zuwendungen (bar oder anderweitig) – und verpflichtet sich, alle geleisteten Spenden offenzulegen.
- 8.2. Beaufsichtigte Personen müssen sicherstellen, dass wohltätige Spenden nicht zur Verschleierung oder Ermöglichung von Bestechungshandlungen missbraucht werden.
- 8.3. KOMBA Talent stellt sicher, dass alle wohltätigen Spenden im Einklang mit lokalen Gesetzen und ethischen Standards stehen und dass keine Spenden ohne Genehmigung der Geschäftsleitung getätigt werden.
- 8.4. KOMBA Talent kann wohltätige Spenden an Bildungs-, Kultur- oder Sporteinrichtungen im Einklang mit nationalem Recht, internationalen Standards und bewährten Verfahren leisten.

## 9. Interessenkonflikt

- 9.1. Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn:

- (a) ein berufliches Interesse von KOMBA Talent mit den Interessen eines Geschäftspartners in Konflikt steht; und
- (b) ein persönliches Interesse eines Mitarbeiters oder Vertreters innerhalb oder außerhalb von KOMBA mit den Interessen von KOMBA kollidiert. Dies kann finanzielle, berufliche, familiäre oder sonstige Interessen betreffen. Keine Entscheidung, die im Namen von KOMBA Talent getroffen wird, darf von einem scheinbaren oder tatsächlichen Interessenkonflikt beeinflusst sein.

9.2. KOMBA Talent erbringt keine Geschäftsleistungen, die ohne vorherige Zustimmung des bestehenden Geschäftspartners einen Interessenkonflikt mit diesem verursachen könnten.

9.3. Wenn eine Situation eintritt, bei der persönliche Interessen mit denen von KOMBA in Konflikt stehen oder zu stehen scheinen, müssen die Beaufsichtigten Personen ihren Vorgesetzten unverzüglich und mit ausreichenden Details informieren, damit dieser die Situation angemessen steuern kann. Die Beaufsichtigten Personen müssen davon absehen, relevante Entscheidungen zu treffen oder sonstige relevante Maßnahmen zu ergreifen, bis die Situation vom Vorgesetzten genehmigt wurde.

## 10. Vertrauliche Informationen

10.1. Beaufsichtigte Personen können Zugang zu vertraulichen und geschützten Informationen von KOMBA Talent und/oder deren Kundinnen oder Dritter erhalten, sofern diese Informationen im Besitz der Kundinnen sind, darunter:

- (a) Informationen und Materialien zu aktuellen und/oder geplanten Produkten, Technologien, Software, Talentbasis, Erfindungen, Methodologien, Know-how, Design, geistigem Eigentum, strategischer Planung, Investitionen, Gewinnen, Preisgestaltung, Rekrutierung, Schulungen, Beschäftigungspraktiken, Vertrieb, Management, Dienstleistungen, Finanzen, Personal, Geschäftspraktiken, Prozessen und Richtlinien von KOMBA Talent und/oder deren Kundinnen;
- (b) alle anderen von KOMBA Talent und/oder deren Kundinnen als geschützt und vertraulich gekennzeichneten Informationen, die den Beaufsichtigten Personen bereitgestellt oder zugänglich gemacht werden;
- (c) und alle weiteren Informationen oder Talente, die ihrer Natur oder den Umständen ihrer Offenlegung nach vernünftigerweise vertraulich oder geschützt sein könnten (zusammen „Vertrauliche Informationen“).

10.2. Die Beaufsichtigten Personen erkennen an, dass:

- (a) alle vertraulichen Informationen ausschließliches Eigentum von KOMBA Talent und/oder deren Kund\*innen bleiben;
- (b) die Vertraulichkeit und Geheimhaltung der vertraulichen Informationen gewahrt werden müssen;

- (c) vertrauliche Informationen nicht für eigene oder unbefugte Zwecke behalten werden dürfen;
- (d) vertrauliche Informationen nur im Zusammenhang mit den Dienstleistungen verwendet werden dürfen;
- (e) vertrauliche Informationen nicht kopiert, veröffentlicht, weitergegeben oder sonst verwendet werden dürfen (außer gemäß den vorliegenden Bedingungen);
- (f) Maßnahmen zu ergreifen sind, damit Unbefugte keinen Zugang zu vertraulichen Informationen erhalten;
- (g) dieselbe Sorgfaltspflicht für vertrauliche Informationen gilt wie für eigene vergleichbare Informationen, mindestens aber eine angemessene Sorgfalt;
- (h) vertrauliche Informationen (falls zutreffend) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses an KOMBA Talent zurückzugeben sind;
- (i) die vorgenannten Verpflichtungen zur Vertraulichkeit auch für 10 Jahre nach Beendigung des Arbeitsvertrags gelten.

## 11. Verantwortungsvolle Steuerpolitik

KOMBA Talent verpflichtet sich, seine Geschäftstätigkeit so zu gestalten, dass sie zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs) beiträgt. Steuerzahlungen leisten einen wichtigen direkten und indirekten Beitrag zu vielen dieser Ziele. Grundlage unserer Steuerpolitik ist verantwortungsbewusstes Unternehmertum im Rahmen von Steuerverwaltung, Einhaltung der Vorschriften und Transparenz.

In Übereinstimmung mit unserem Verhaltenskodex und unter Beachtung der geltenden Steuergesetze in der Türkei sowie internationaler Richtlinien agiert KOMBA Talent als verantwortungsvoller Steuerzahler. KOMBA Talent stellt sicher, dass Steuererklärungen vollständig, fristgerecht und korrekt sind und die mit seinen Geschäftstätigkeiten verbundenen Steuern gezahlt werden.

KOMBA Talent strebt einen offenen und konstruktiven Dialog mit den Steuerbehörden an, der auf Transparenz und Vertrauen basiert. Wir gründen keine Tochtergesellschaften in Ländern, in denen wir tätig sind, zum Zweck aggressiver Steuervermeidung und vermeiden Kooperationen mit Parteien, die ausschließlich aus steuerlichen Gründen präsent sind.

Neben der Körperschaftssteuer zahlen wir auch Quellensteuern, Mehrwertsteuer und andere Steuern. Alle Transaktionen innerhalb von KOMBA Talent werden nach dem Fremdvergleichsgrundsatz

berechnet und fakturiert und sorgfältig überwacht, um sicherzustellen, dass Steuern dort gezahlt werden, wo der Wert geschaffen wird. Wir bemühen uns, Steuer Risiken durch geeignete Richtlinien, Kommunikation und solide Dokumentation zu steuern.

Alle steuerlichen Initiativen müssen vom Buchhalter von KOMBA Talent genehmigt werden. Steuerliche Anreize und Befreiungen können von Regierungen und Steuerbehörden eingeführt werden, um Investitionen, Beschäftigung und wirtschaftliche Entwicklung zu fördern. Wo solche Programme existieren und mit unseren kommerziellen Zielen und wirtschaftlichen Aktivitäten vereinbar sind, bemühen wir uns, sie wie vorgesehen anzuwenden.

Letzte Aktualisierung am 01.12.2025