



# Corporate Compliance

Seite	Inhalt
2.	I. Einleitung <i>Warum „Corporate Compliance“</i>
3.	II. Grundsätze unseres Handelns
4.	1. Integrität im Geschäftsverkehr
5.	2. Geheimhaltung und Datenschutz
6.	3. Corporate Compliance im beruflichen Alltag
7.	4. Trennung von Beruflichen- und Privatinteressen
8.	5. Ordnungsgemäße Arbeitsbedingungen



## Vorwort

### **Liebe Kollegen, liebe Kolleginnen**

Als HR-Service und Software Unternehmen sind wir oft tief am Unternehmensgeschehen unserer Kunden beteiligt. Damit einher geht die Verantwortung dem Kunden für alle zutreffenden Personalthemen die bestmögliche Service- und Dienstleistungsqualität zu leisten.

Als persönlicher Ansprechpartner genießen wir in dieser Stellung die Wertschätzung von Kunden, Geschäftspartnern und Behörden. Es ist für uns selbstverständlich, alle Geschäfte in ethisch und rechtlich einwandfreier Weise zu tätigen. Wir wissen auch, dass dies für eine langfristige Absicherung des unternehmerischen Erfolges unverzichtbar ist.

Deshalb ist es zwingend, dass alle Mitarbeiter die geltenden Gesetze, aber natürlich auch die internen Regeln befolgen, Interessenskonflikte vermeiden und die Sitten, Traditionen und gesellschaftlichen Werte berücksichtigen.

Um dies sicherzustellen und vor dem Hintergrund einer verantwortungsvollen Unternehmensführung wollen wir mit dieser Broschüre unsere Corporate Compliance Grundsätze festhalten.

**Mirko Hampel, Robert Steins**

Geschäftsführung

# I. Warum „Corporate Compliance“?

**Corporate Compliance bedeutet gesetzmäßiges und regelkonformes Verhalten. Jeder Mitarbeiter hat die Pflicht, bei seinem beruflichen Handeln die gesetzlichen und unternehmensspezifischen Regeln einzuhalten.**

Parogo positioniert sich als HR-Service und Software Unternehmen in einem äußerst komplexen und sensiblen Markt. In dieser Stellung dauert es Jahre sich das nötige Vertrauen und den entsprechenden Ruf zu erarbeiten.

Durch unüberlegtes und regelwidriges Handeln möglicherweise nur eines einzelnen Mitarbeiters\*, kann dieser gute Ruf geschädigt werden. Dies gilt es zu verhindern. Daher kommt es darauf an, dass jeder Mitarbeiter sich bei seinem Handeln insbesondere durch die Prinzipien leiten lässt, die in dieser Corporate Compliance dargestellt sind. Denn jeder Mitarbeiter beeinflusst durch sein berufliches und persönliches Handeln das Ansehen des Unternehmens.

Die Corporate Compliance Grundsätze dienen als Grundlage für gesetzmäßiges und regelkonformes Verhalten. Sie decken aber weder alle denkbaren Situationen ab, noch beschreiben sie alle geltenden und im Einzelfall zu beachtenden Regeln und Gesetze. Die hier beschriebenen Grundsätze versuchen, die wesentlichen Aspekte von Corporate Compliance zusammenzufassen und anschaulich zu machen, wobei der hier aufgeführte Themenkatalog ausdrücklich nicht abschließend zu verstehen sein kann.

Die in dieser Corporate Compliance beschriebenen Standards setzen nicht geltendes Recht außer Kraft. Sollte das geltende Recht einen strengeren Standard beschreiben, so ist dieser zu beachten. Auch Änderungen oder Aktualisierungen der Gesetzgebung sind zu berücksichtigen.

Rechtmäßiges Verhalten wird bei Parogo stets in jeder Hinsicht und in Hinblick auf alle anwendbaren gesetzlichen Vorschriften gefordert.

Verstöße gegen geltendes Recht und ethische Grundsätze können für das Unternehmen weitreichende Auswirkungen haben.

Unter anderem drohen:

- Geldstrafen
- Bußgelder
- Schadens- und Strafschadensersatz
- Abbruch von Geschäftsbeziehungen
- Imageschäden, negative Beurteilungen in Medien

Auch dem einzelnen Mitarbeiter, der die Grundsätze dieser Corporate Compliance verletzt, können empfindliche Konsequenzen wie beispielsweise Freiheits- oder Geldstrafen, Schadensersatzforderungen, sowie arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung.

Bei Regelverstößen kann sich der Mitarbeiter nicht darauf berufen, dass er im Sinne und zum Wohle des Unternehmens Parogo gehandelt habe. Jegliche Verstöße gegen die Regeln und Vorschriften schaden langfristig dem Unternehmen. Aus Regelverstößen vermeintlich resultierende Vorteile in Einzelfällen sind im Lichte der denkbaren Konsequenzen niemals, auch nicht wirtschaftlich, für das Unternehmen vorteilhaft.

Sollte ein Geschäft nur dann möglich sein, wenn es in irgendeiner Form mit unrechtmäßigem oder unethischem Handeln verbunden ist, kommt es für uns nicht in Betracht. Einem Mitarbeiter, der ein solches Geschäft unterlässt, erwachsen hieraus keine Nachteile.

## II. Grundsätze unseres Handelns

**Mit der konsequenten Umsetzung der Corporate Compliance Grundsätze zeigen wir unseren Geschäftspartnern, Kunden, den Behörden, Wettbewerbern und Medien, dass Corporate Compliance bei Parago fester Bestandteil der Unternehmenskultur ist.**

Die Corporate Compliance Grundsätze sollen Hilfestellung für die tägliche Arbeit geben und damit den Mitarbeitern helfen, sich vor Fehlverhalten zu schützen. Sie können dabei nur Schwerpunkte herausstellen, die in der Praxis besondere Bedeutung haben. Darüber hinaus sollen die Mitarbeiter aber veranlassen, sich mit den für sie maßgeblichen Regeln vertraut zu machen und im Zweifelsfall Rat einzuholen, denn Unkenntnis schützt nicht vor den möglichen Folgen eines regelwidrigen Verhaltens.

Solcher Rat kann beispielsweise vom Vorgesetzten oder von den jeweiligen Fachabteilungen eingeholt werden.

Interne oder externe Unterstützung sollten Sie insbesondere dann in Anspruch nehmen, wenn andere Firmen benachteiligt werden könnten, ein eigener Schaden droht, mit einem hohen Risiko umgegangen wird oder wenn die Rechtslage unklar ist.

Neben den Grundlagen gesetzmäßigen und regelkonformen Verhaltens bilden unsere Werte eine relevante Leitlinie für den gemeinsamen Erfolg. Mit intelligenten Services und Lösungen für ein nachhaltiges Personalmanagement gestalten wir die HR-Arbeit der Zukunft. Daher ist unser primäres Ziel eine kontinuierliche Steigerung des Wertbeitrags von HR. Basis dieses Ziels ist unser Umgang mit dem Unternehmensumfeld. Wir sehen im Mitarbeiter immer auch den Menschen, die Talente und Ideen, die seinem Unternehmen klare Entwicklungschancen bieten. Wir verbessern die internen Prozesse und beraten mit Weitsicht,

damit unsere Kunden sich auf Ihre Mitarbeiter konzentrieren und neues Potenzial entfalten können. Um dieses Qualitätsversprechen in unserer täglichen Arbeit umzusetzen, handeln wir nach den folgenden Leitlinien.

### **Verpflichtung zur Bestleistung**

Für unsere Kunden und ihren Erfolg setzen wir uns ein. Das eigenverantwortliche Handeln und persönliche Engagement aller im Team machen den Unterschied.

### **Transparenz schafft Vertrauen**

Durch unsere offene, ehrliche Kommunikation und die klaren Zuständigkeiten sind wir stets berechenbar. Das schafft Vertrauen und ist Basis erfolgreicher Partnerschaften.

### **Sicherheit durch eine starke Gemeinschaft.**

Wir stehen für die Verlässlichkeit und Konsistenz unserer Leistungen im Unternehmensverbund. Unser Anspruch ist höchste Sicherheit und nachhaltige Qualität.

### **Auf unsere Zusagen ist Verlass.**

Wir halten die Versprechen, die wir einander geben und wir sind damit ein ehrlicher, solider und verlässlicher Partner für unsere Kollegen und für unsere Kunden.

### **Respekt ist die Basis für Erfolg.**

Wir begegnen uns, den Kunden, anderen Menschen und Kulturen stets offen, respektvoll und wertschätzend. Wir arbeiten gemeinsam für beste Ergebnisse und helfen uns gegenseitig.

# II. Grundsätze unseres Handelns

## 1. Integrität im Geschäftsverkehr

Verstöße gegen die Integrität im Geschäftsverkehr und hier insbesondere jede Form der Korruption konterkarieren den fairen Wettbewerb und schaden dem Unternehmen sowohl wirtschaftlich als auch in seiner Reputation.

Für Parago kommen keine Geschäfte in Betracht, die mit der Verletzung von gesetzlichen Bestimmungen oder Unternehmensregelungen im Zusammenhang mit der Gewährung oder Annahme von Vorteilen verbunden sind. Wir nehmen in Kauf, wenn dadurch ein Geschäft nicht zustande kommt. Kein Zuwachs an Umsatz und Gewinn kann jemals unrechtmäßiges Geschäftsgebaren rechtfertigen. Kein Mitarbeiter darf sich darüber hinwegsetzen.

Die Annahme oder Gewährung von Vorteilen muss im Einklang mit den Gesetzen und unseren unternehmensinternen Regeln stehen. Strengere Bestimmungen sind stets und vorrangig zu beachten.

Für die Gewährung und Annahme von Vorteilen bei Geschäftspartnern gilt: Der Vorteil darf nicht im Zusammenhang mit der Anbahnung, Vergabe und Abwicklung eines Auftrags erfolgen und es darf sich nur um einen Vorteil handeln, der nach den Rechtsordnungen, denen der Schenker und der Annehmende unterliegen, als rechtlich unbedenklich angesehen werden kann.

Wir werden an unseren Taten gemessen. Danach handeln wir. Das bedeutet, dass wir unsere Versprechen halten und Gesetze und Vorschriften befolgen. Und es impliziert, dass wir offen und ehrlich kommunizieren, uns für eine nachhaltige Gesellschaft einsetzen und dass wir in unserem Handeln ein hohes Maß an Integrität an den Tag legen.

Parago grenzt sich mit den Corporate Compliance Grundsätzen auch klar und deutlich von jeglichen betrügerischen Handlungen ab. Jegliche Form betrügerischer Handlung wie das Fälschen von Urkunden, Abrechnungen, Bilanzen oder anderer Dokumente wird mit einer Nulltoleranzpolitik geahndet.

Alle Mitarbeitende und Mittelspersonen, die bei der Arbeit am Kunden durch Parago in Kontakt mit Daten oder Informationen kommen sind zudem verpflichtet, die Datenintegrität zu bewahren und sicherzustellen, dass alle für die Geschäftstätigkeit relevanten Daten fehlerfrei überwacht werden und sicher vor Manipulation oder Verlust sind. Jeder Verstoß gegen die Datenintegrität muss sofort gemeldet werden, insbesondere wenn mögliche Auswirkung auf die Qualität von Produkten oder Dienstleistungen zu befürchten ist.

# II. Grundsätze unseres Handelns

## 2. Geheimhaltung und Datenschutz

Vertrauliche oder geheime Daten und Informationen von Parogo, den Mitarbeitenden und Mittelspersonen, Geschäftspartnern und anderen Dritten, insbesondere von Kunden oder Lieferanten, sind gemäß den gesetzlichen und vertraglichen Anforderungen geschützt und dürfen nicht Drittpersonen oder der Öffentlichkeit preisgegeben werden.

Vertrauliche Informationen von Parogo sind Tatsachen, die im Zusammenhang mit dem Geschäft von Parogo stehen, nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt, damit also nicht offenkundig sind und an deren Geheimhaltung der Rechtsinhaber ein berechtigtes wirtschaftliches Interesse hat.

Die Offenbarung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen oder Informationen ist strafrechtlich geschützt. Diese vertraulichen oder geheimen Informationen von Parogo und den Geschäftspartnern oder Kunden von Parogo dürfen nicht ohne Zustimmung an Dritte

weitergegeben oder anderweitig benutzt werden. Dies gilt auch über das Ende des Arbeits- oder Vertragsverhältnisses mit Parogo hinaus.

Gemäß den gängigen Datenschutzgesetzen dürfen personenbezogene Daten, das heißt Informationen über eine bestimmte oder bestimmbar natürliche Person, nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, sofern dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Darüber hinaus müssen personenbezogene Daten sicher aufbewahrt werden und dürfen nur unter Anwendung der nötigen Vorsichtsmaßnahmen übertragen werden. Bei der Datenqualität und dem technischen Schutz vor unberechtigtem Zugriff

muss ein hoher Standard gewährleistet sein. Die Verwendung solcher Daten muss für die relevanten Personen transparent sein und Ihre Rechte auf Auskunft, sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung der Daten sind zu wahren.

# II. Grundsätze unseres Handelns

## 3. Corporate Compliance im beruflichen Alltag

**Die Corporate Compliance Grundsätze sind für jeden Mitarbeiter Verpflichtung und Schutz zugleich. Sie beschreiben den Rahmen, in dem sich Mitarbeiter von Parago sicher bewegen können. Sie dienen damit sowohl den einzelnen Mitarbeitern als auch dem Erfolg des Unternehmens insgesamt.**

Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, sein eigenes Verhalten anhand der Maßstäbe der Corporate Compliance Grundsätze zu überprüfen und zu gewährleisten, dass diese Maßstäbe auch eingehalten werden. Regel- und gesetzestreu Verhalten („Compliance“) ist Teil der Leistungsbewertung eines jeden Mitarbeiters, ohne dass es diesbezüglich einer besonderen Vereinbarung bedarf.

Zu beachten ist, dass spezielle gesetzliche und unternehmensinterne Vorschriften die Inhalte der einzelnen hier angesprochenen Themen konkretisieren. Jeder Mitarbeiter hat sich mit den für seinen Tätigkeitsbereich maßgeblichen gesetzlichen Vorschriften und internen Regelungen hinreichend vertraut zu machen und diese bei seiner täglichen Arbeit zu beachten. Zweifel sind auszuräumen.

Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern die Nutzung aller erforderlichen Informationsquellen sowie Beratung, um Gesetzes- und Regelverstöße zu vermeiden. Die Regeln dieser Corporate Compliance Grundsätze gehen jeder etwaigen entgegenstehenden Weisung eines Vorgesetzten vor. Neben der Unterstützung durch den Vorgesetzten stehen Informationsquellen im Internet und die Beratung durch entsprechende Fachabteilungen zur Verfügung.

Alle Vorgesetzten sind gehalten, durch ihre persönliche Integrität ein Vorbild für seinen

Bereich zu sein und auf diese Weise zu bewirken, dass Corporate Compliance als wesentlicher Teil unserer Unternehmenskultur auch wirklich gelebt wird.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, Verletzungen der Corporate Compliance Grundsätze unverzüglich mitzuteilen. Sie können sich dazu an ihren Vorgesetzten wenden. Selbstverständlich können Hinweise auf ein Fehlverhalten auf Wunsch auch anonym gemeldet werden. Im Falle des Verdachts von Vermögens- oder Korruptionsdelikten im geschäftlichen Verkehr, wie beispielsweise Unterschlagung, Betrug, Untreue, Bestechung oder Bestechlichkeit ist unverzüglich und unmittelbar der Leitung, bzw. den Vorgesetzten zu melden.

Das Unternehmen wird sicherstellen, dass kein Mitarbeiter aufgrund einer gutgläubigen Anzeigerstattung auf irgendeine Weise benachteiligt wird. Soweit der Anzeigerstatter selbst an Verstößen gegen die Corporate Compliance Grundsätze mitgewirkt hat, wird das Unternehmen bei eventuellen Maßnahmen gegen den Anzeigerstatter berücksichtigen, ob durch die Anzeige oder eine rechtzeitige Mitwirkung bei der Aufklärung von Verstößen Schaden vom Unternehmen abgewendet werden konnte.

Bei Regelverstößen kann sich der Mitarbeiter nicht darauf berufen, dass er im Sinne und zum Wohle des Unternehmens Parago gehandelt habe. Jegliche Verstöße gegen die Regeln und Vorschriften schaden langfristig dem Unternehmen. Aus Regelverstößen vermeintlich resultierende Vorteile in Einzelfällen sind im Lichte der denkbaren Konsequenzen niemals, auch nicht wirtschaftlich, für das Unternehmen vorteilhaft.

# II. Grundsätze unseres Handelns

## 4. Trennung von Unternehmens- und Privatinteressen

Konfliktsituationen zwischen unternehmerischen und rein privaten Interessen oder auch nur deren Anschein sind zu vermeiden. Mögliche Interessenskonflikte sind durch Einschaltung des Vorgesetzten zu lösen.

Interessenskonflikte können beispielsweise entstehen bei:  
Personalentscheidungen – Diese dürfen nicht von privaten Interessen oder Beziehungen beeinflusst sein

Geschäftsbeziehungen zu Dritten – Diese dürfen nur auch sachlichen Kriterien (z.B. Preis, Qualität, Zuverlässigkeit, technologischer Standard, Produkteignung) basieren. Persönliche Beziehungen und Interessen, materielle oder immaterielle Vorteile dürfen einen Vertragsabschluss oder die Fortsetzung oder Beendigung einer Geschäftsbeziehung mit Dritten nicht beeinflussen. -> Ein besonderer Hinweis an den jeweiligen Vorgesetzten ist auch in Fällen erforderlich, in denen Mitarbeiter von Parago oder nahe Verwandte eines Mitarbeiters über eine eigene Gesellschaft eine Liefer- oder Leistungsbeziehung zu unserem Unternehmen aufbauen.

Private Beauftragung von Lieferanten oder sonstigen Geschäftspartnern: Wenn ein Mitarbeiter unmittelbar oder mittelbar Einfluss auf die Geschäftsbeziehung mit Lieferanten oder Geschäftspartner nehmen kann, ist eine private Beauftragung dieses Lieferanten oder Geschäftspartners stets ein Vorgang, den der Mitarbeiter seinem Vorgesetzten anzuzeigen hat und von diesem genehmigen lassen muss.

Einsatz von Parago Mitarbeitern für private Zwecke: Es ist unzulässig, dass Vorgesetzte oder Führungskräfte unter Missbrauch ihrer

Weisungsmöglichkeiten die Arbeitsleistung von Mitarbeitern unseres Unternehmens zu privaten Zwecken einsetzen.

Verwendung von Unternehmenseigentum wie beispielsweise Geräte, Warenbestände, Fahrzeuge, Büromaterial, Unterlagen, Datenträger ohne ausdrückliche Zustimmung des Vorgesetzten bzw. explizite Genehmigung, etwa im Rahmen der Fahrzeug- und Mobilgerätenutzungsregeln, darf kein Mitarbeiter Gegenstände, die unserem Unternehmen gehören, für private Zwecke nutzen oder aus dem räumlichen Bereich des Unternehmens entfernen. Ohne Genehmigung dürfen auch Datenbestände, Programme oder geschäftliche Unterlagen nicht kopiert oder aus dem Unternehmen geschafft werden.

Aufnahme zusätzlicher Beschäftigungsverhältnisse: Jeder Mitarbeiter muss die beabsichtigte Aufnahme eines weiteren Beschäftigungsverhältnisses – auch im Rahmen einer freien Mitarbeiterschaft – oder die Absicht einer aktiven unternehmerischen Betätigung von seinem Vorgesetzten genehmigen lassen. Dies gilt insbesondere für die Übernahme von Funktionen in Unternehmen, mit denen Parago in Geschäftsbeziehung oder in einem Konkurrenzverhältnis steht oder stehen könnte.

Private Betätigung in Parteien oder sonstigen gesellschaftlichen, politischen oder sozialen Institutionen: Parago begrüßt ein ehrenamtliches Engagement ihrer Mitarbeiter – allerdings ist darauf zu achten, dass dieses Engagement mit der Erfüllung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen vereinbar ist.

Private Meinungsäußerungen von Mitarbeitern in der Öffentlichkeit: Es darf nicht der Anschein erweckt werden, es handele sich um die Auffassung des Unternehmens.

## II. Grundsätze unseres Handelns

### 5. Ordnungsgemäße Arbeitsbedingungen

**Das Unternehmen achtet ausnahmslos das jeweilige geltende Arbeitsrecht.**

Parago achtet strikt auf die Einhaltung der Menschenrechte gemäß der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK).

Das Unternehmen fördert die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Arbeitnehmern und unterlässt jegliche Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Das Unternehmen rekrutiert und fördert seine Mitarbeiter ausschließlich auf der Grundlage von Qualifikation und beruflicher Leistung.

Berlin, 15.09.2020

---

Unterschrift (Arbeitnehmer/in)