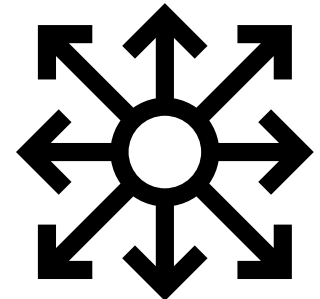
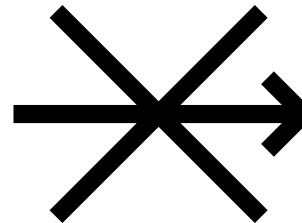
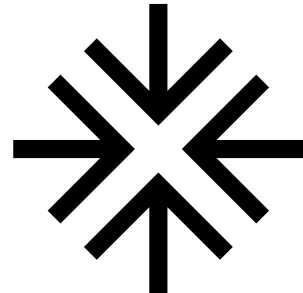
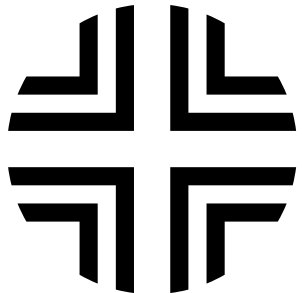
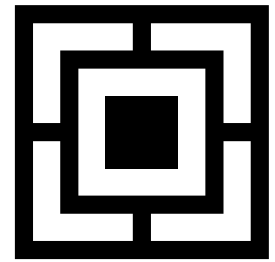
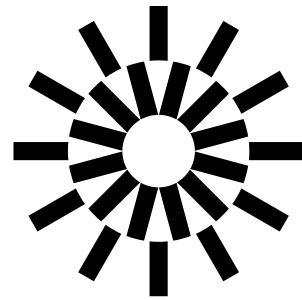
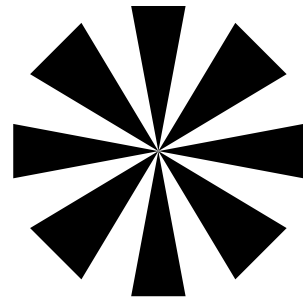
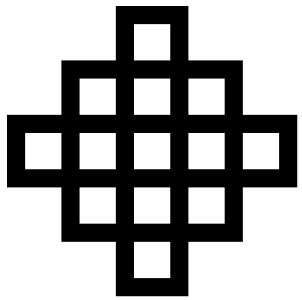


In diesem Verhaltenskodex werden unsere Standards für die Geschäftstätigkeit erläutert, unsere Überzeugungen beschrieben sowie Beispiele für das Verhalten in Situationen gegeben, in die du geraten könntest. Er dient dir als Orientierungshilfe, als ein Basislager, zu dem du immer wieder zurückkehren kannst.

Melde einen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex unter → canyon.integrityline.com

DER CANYON VERHALTENSKODEX





KAPITEL 1

Allgemeine Informationen



KAPITEL 2

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



KAPITEL 3

Gesellschaft & Umwelt



KAPITEL 4

Vertrauliche Informationen



KAPITEL 5

Verantwortungsvolles Handeln



KAPITEL 6

Deine Rolle



KAPITEL 7

Konsequenzen



KAPITEL 8

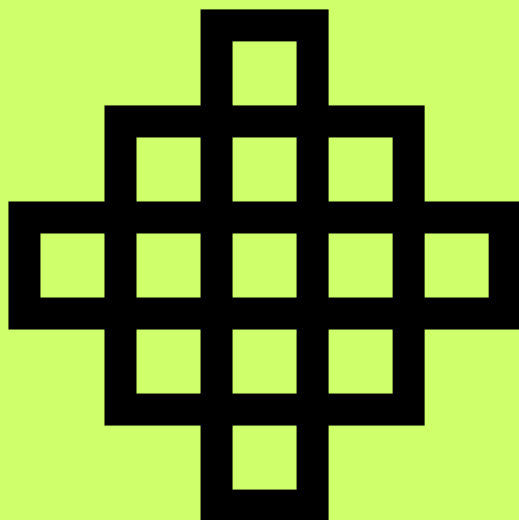
ESG-Governance





KAPITEL 1

Allgemeine Informationen



1.1 Speak Up Plattform

Wir brauchen die Unterstützung aller unserer Mitarbeitenden. Falls du also jemals von einem Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex oder gegen unsere Richtlinien und Werte erfahren solltest, bitten wir dich, diesen zu melden, auch wenn du nicht direkt davon betroffen bist. Dazu kannst du unsere offizielle Speak Up Plattform nutzen, die du unter → canyon.integrityline.com findest. Und alles, was du meldest — ganz gleich, ob es sich um tatsächliche oder vermutete Vorfälle handelt — kann anonym bleiben oder auch nicht. Das liegt ganz bei dir.

Im Einklang mit unseren Unternehmenswerten und den gesetzlichen Bestimmungen ist jede Form von ungerechtfertigten Benachteiligungen von Hinweisgebenden nicht erlaubt. Jede Meldung wird diskret behandelt, die Identität wird geschützt. Ungerechtfertigte Benachteiligung bedeutet in diesem Kontext nachteilige Konsequenzen, wenn eine Person einen tatsächlichen oder vermeintlichen Verstoß gegen gesetzliche Bestimmungen, den Canyon Verhaltenskodex und/oder Praktiken meldet, die nach diesem Kodex nicht gestattet sind.

1.2 Richtlinien und Betriebsvereinbarungen

Canyon verfügt neben dem Verhaltenskodex über verschiedene andere Regelungen, wie Richtlinien oder Betriebsvereinbarungen, die die Grundlage für unsere Zusammenarbeit bilden. Diese werden im Canyon Portal oder auf den üblichen Wegen bekannt gegeben. Wir bitten dich, diese Dokumente zu lesen und dich über die neu veröffentlichten Dokumente stets auf dem neuesten Stand zu halten.



KAPITEL 2

Wir setzen uns für unsere Mitarbei- terinnen und Mitarbeiter ein



2.1 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Schutz von Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht bei Canyon an oberster Stelle. Wir möchten, dass der Arbeitsplatz ein Ort ist, an dem sowohl die körperliche als auch die geistige Gesundheit aller Mitarbeitenden gewahrt wird.

Ein Beispiel aus der Praxis:

- [...] Du arbeitest in unserer Montage und bemerkst, dass eine der Montagelinien beschädigt ist.
- Melde dies deinen direkten Vorgesetzten, damit eine Reparatur veranlasst werden kann. Wenn du elektrische Geräte selbst reparierst, könntest du deine Sicherheit gefährden, weshalb du dies unterlassen solltest.
- [...] Du arbeitest in unserem Lager und findest heraus, dass einer der Notausgänge mit Kisten und anderem Material blockiert ist.
- Notausgänge dürfen zu keiner Zeit blockiert werden, nicht einmal zeitweise. Melde dies deinen direkten Vorgesetzten, damit diese entsprechende Schritte unternehmen können, um die Notausgänge wieder frei zugänglich zu machen.

In diesem Sinne erwarten wir von unseren Mitarbeitenden:

- Sich mit den Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften von Canyon vertraut zu machen.
- Die Gesundheit und Sicherheit ihrer Kolleginnen und Kollegen, Geschäftspartner und Kunden nicht zu gefährden.
- Aktiv zu einer sauberen und sicheren Arbeitsumgebung beizutragen.
- An den von Canyon angebotenen Gesundheits- und Sicherheitsschulungen teilzunehmen.



2.2 Sichere Arbeitsumgebung

Wenn du während der Arbeitszeit unter Alkohol- oder Drogeneinfluss stehst, ist dies kein Beitrag zu einem sicheren Arbeitsumfeld. Canyon duldet kein Verhalten, das dir selbst oder anderen schadet, die Leistungsfähigkeit reduziert, gegen das Gesetz verstößt oder den Ruf von Canyon schädigt.

Ein Beispiel aus der Praxis:

- [...] Du findest heraus, dass ein Kollege oder eine Kollegin während der Arbeitszeit im Büro Alkohol trinkt.
- Das Trinken von Alkohol während der Bürozeiten ist in den Räumlichkeiten von Canyon verboten. Daher musst du den Fall dem People Team melden, damit dieses entsprechende Maßnahmen ergreifen kann.

In diesem Sinne erwarten wir von unseren Mitarbeitenden:

- Während der Arbeitszeiten auf dem Gelände von Canyon auf Alkoholkonsum zu verzichten.
- In jeder anderen arbeitsbezogenen Situation (z. B. bei einer Arbeitsveranstaltung oder Weihnachtsfeier) Alkohol verantwortungsvoll zu konsumieren.
- Unsere Null-Toleranz-Politik bezüglich des Besitzes, des Konsums oder der Verteilung von illegalen Drogen bei Canyon oder in einem anderen arbeitsbezogenen Kontext zu respektieren.

2.3 Arbeitsplatz, der frei von Belästigung, Diskriminierung und Missbrauch ist

Wir bei Canyon legen Wert auf ein faires, sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld, in dem Chancengleichheit gefördert wird und das frei von Belästigung, Diskriminierung oder Missbrauch ist.

Wir dulden keine Diskriminierung, keine sexuelle Belästigung und auch keine andere Form von unangemessenem Verhalten, weder aufgrund von ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung, sozialer Herkunft oder Alter. Alle unsere Einstellungs-, Beförderungs- und Vergütungspraktiken/-systeme innerhalb des Unternehmens stützen sich auf objektive Faktoren wie Leistung, Erfahrung, Fähigkeiten, Qualifikationen und/oder die Bedürfnisse des Unternehmens — und ob die Person diese erfüllen kann.

Belästigung kann zu einem abträglichen und schädigenden Arbeitsumfeld führen und die Aufstiegschancen eines Mitarbeitenden am Arbeitsplatz gefährden. In diesem Kontext kann Belästigung als unerwünschtes verbales, visuelles oder physisches Verhalten definiert werden, das eine einschüchternde, beleidigende oder feindselige Wirkung hat und schließlich die Arbeitsleistung beeinträchtigt.

Unaufgeforderte Verleumdungen, Witze, Beleidigungen, Beinamen, Gesten oder Hänseleien sind verbale Belästigungen. Beleidigende Poster, Symbole, Karikaturen, Zeichnungen, Computeranzeigen oder E-Mails sind visuelle Belästigungen. Körperliche Drohungen, das Versperren des Weges oder andere körperliche Ausdrucksweisen, die Feindseligkeit oder

Abneigung gegenüber einer Person zeigen, sind körperliche Belästigungen.

Alle oben genannten Handlungen können eine sexuelle Belästigung darstellen. Zu sexueller Belästigung gehören auch unerwünschte oder unaufgeforderte sexuelle Annäherungsversuche, Bitten um sexuelle Gefälligkeiten, Gespräche über sexuelle Aktivitäten und anderes verbales oder körperliches Verhalten sexueller Natur.

Unerwünschtes Verhalten sexueller Natur beinhaltet:

- Die oben genannten Verhaltensweisen, Annäherungsversuche oder Bitten um sexuelle Gefälligkeiten, die sich entweder explizit oder implizit auf eine Bedingung des Arbeitsverhältnisses einer Person beziehen.
- Die oben genannten Verhaltensweisen, Annäherungsversuche oder Bitten um sexuelle Gefälligkeiten, die als Basis für Beschäftigungsentscheidungen dienen, die die Person betreffen.
- Die oben genannten Verhaltensweisen, Annäherungsversuche oder Bitten mit dem impliziten oder expliziten Ziel oder der Wirkung, die Arbeitsleistung einer Person unangemessen zu beeinträchtigen oder ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld zu erzeugen.

Zu den weiteren Beispielen für sexuelle Belästigung, die die persönlichen Grenzen einer Person und den Verhaltenskodex verletzen, zählen:

- Unaufgeforderte sexuelle Annäherungsversuche, Berührungen, Übergriffe und die Behinderung der normalen Bewegungsfreiheit.
- Unaufgeforderte Kommentare und Nachrichten über das Aussehen, obszöne oder vulgäre Gesten, Flirten, Pfeifen und Gespräche über das eigene Sexualleben oder das einer anderen Person.
- Bitten und/oder Forderungen nach sexuellen Gefälligkeiten im Austausch.

Das oben beschriebene Verhalten verstößt gegen den Verhaltenskodex — und zwar auch in den Fällen, in denen es im Einzelfall nicht strafbar ist.



Ein Beispiel aus der Praxis:

- [...] Du hörst, wie sich ein Kollege oder eine Kollegin gegenüber einem anderen Mitarbeitenden rassistisch und sexistisch äußert.
- Solche Verhaltensweisen tolerieren wir unter keinen Umständen. Deshalb musst du direkte Vorgesetzte informieren oder dich bei unserem People Team melden, auch wenn du nicht direkt betroffen bist.
- [...] Du bist an einem Einstellungsprozess beteiligt und hast herausgefunden, dass ein Bewerber oder eine Bewerberin aufgrund seiner/ihrer Herkunft abgelehnt wurde, obwohl diese Person am besten geeignet für die zu besetzende Stelle war.
- Dies ist diskriminierend, und du musst den Fall dem People Team melden.

In diesem Sinne erwarten wir von unseren Mitarbeitenden:

- Niemanden zu diskriminieren, zu belästigen oder sich anderweitig missbräuchlich zu verhalten.
- Verantwortung für sich selbst zu übernehmen und sich anderen gegenüber respektvoll und ethisch korrekt zu verhalten.
- Unerwünschtes und/oder feindseliges Verhalten zu melden, um andere und sich selbst zu schützen.

2.4 Förderung einer vielfältigen, gleichberechtigten und integrativen Belegschaft

Vielfalt wertet unsere Arbeit auf. Wir fördern eine integrative Belegschaft, denn Vielfalt hat einen direkten Einfluss auf Innovation, Produktivität und Leistung sowie auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden.

Wenn wir von Vielfalt sprechen, meinen wir die Gemeinsamkeiten und Unterschiede, die zwischen den Menschen existieren, und wie sich diese in unserer Belegschaft widerspiegeln. Zur Vielfalt gehören Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und Geschlechtsidentität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft. Inklusion bedeutet für uns, die Vielfalt in unserem Unternehmen und somit auch jeden einzelnen Mitarbeitenden wertzuschätzen.

Ein Beispiel aus der Praxis:

- [...] Du hast in deiner Rolle als Führungskraft von einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin mit einer körperlichen Einschränkung den Wunsch nach einem speziellen Bürostuhl entgegengenommen.
- Wir bemühen uns um ein integratives Arbeitsumfeld. Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden dabei, ihre Aufgaben besser zu erfüllen. Diese Anfrage musst du an das People Team weiterleiten, damit dieses alle Anforderungen individuell prüfen und dann die notwendigen Anpassungen veranlassen kann.

In diesem Sinne erwarten wir von unseren Mitarbeitenden:

- Jeden so zu behandeln, wie man selbst behandelt werden möchte — mit Fairness und Respekt.
- Unterschiede zu verstehen und zu akzeptieren, wenn Meinungsverschiedenheiten auftreten.
- Offen dafür zu sein, von Kolleginnen und Kollegen mit verschiedenen Hintergründen, Perspektiven und Ideen zu lernen, wenn sie in Teams an Projekten zusammenarbeiten.

2.5 Wahrung einer gesunden Work-Life-Balance

Unsere Arbeit üben wir mit Leidenschaft aus und wir schätzen unser Privatleben. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen Anspruch auf eine gesunde Work-Life-Balance. Überstunden sollten eine Ausnahme sein, um kurzfristige geschäftliche Anforderungen zu erfüllen, und immer auf verantwortungsvolle Weise eingesetzt werden. Die Mitarbeitenden werden fair entlohnt und Canyon beachtet die lokalen Lohn-, Gehalts- und Arbeitszeitgesetze.

Unsere Arbeitsstrukturen und Arbeitszeitmodelle berücksichtigen sowohl die Bedürfnisse von Canyon als auch die unserer Belegschaft. Gleichzeitig überprüfen wir regelmäßig unsere Arbeitsbedingungen, damit wir weiterhin ein gesundes Arbeitsumfeld bieten können.

Ein Beispiel aus der Praxis:

- [...] Du arbeitest an einem sehr anspruchsvollen Projekt mit einer Deadline und musst länger arbeiten. Du stehst unter Druck, fühlst dich gestresst und machst deshalb Überstunden.
- Überstunden sollten eine Ausnahme sein, um kurzfristige geschäftliche Anforderungen zu erfüllen. Wir bemühen uns stets um ein Gleichgewicht zwischen den persönlichen Interessen unserer Mitarbeitenden und den Interessen des Unternehmens. Du kannst stets Vorgesetzte oder das People Team kontaktieren, um zu besprechen, wie die Situation geändert werden kann.



2.6 Schutz von Mitarbeitenden- und Kundendaten

In diesem Sinne erwarten wir von unseren Mitarbeitenden:

- Sich an ihre Vorgesetzten zu wenden und um weitere Informationen zu unseren Regelungen bezüglich der Arbeitszeiten zu bitten.
- Unsere Regeln bezüglich der Arbeitszeiten einzuhalten.

Es ist die Aufgabe der Vorgesetzten, die Arbeitszeiten ihrer Teammitglieder zu prüfen und dafür zu sorgen, dass Überstunden im Einklang mit den Arbeitsverträgen und Richtlinien abgeleitet werden.

Der Respekt vor der Privatsphäre ist grundlegend, und deshalb schützen wir die personenbezogenen Daten unserer Mitarbeitenden, Kunden und Partner.

Damit wir die Privatsphäre jeder Person respektieren, gehen wir mit allen personenbezogenen Daten sorgfältig und im Einklang mit allen relevanten Gesetzen um.

In diesem Zusammenhang ist mit Datenschutz das Recht jedes und jeder Einzelnen gemeint, zu wissen und (bis zu einem gewissen Grad) zu kontrollieren, wie die eigenen personenbezogenen Daten gesammelt und verwendet werden. Als personenbezogene Daten werden alle Daten bezeichnet, die sich auf eine bestimmte oder bestimmbare Person („betroffene Person“) beziehen. Diese Person kann direkt oder indirekt (durch Standortdaten oder eine Identifikationsnummer) identifiziert werden.

Darunter fallen auch bestimmbare Faktoren, die sich auf die physische, physiologische, genetische, geistige, wirtschaftliche, kulturelle und/oder soziale Identität dieser Person beziehen, wie beispielsweise eine Telefonnummer, eine Kreditkartennummer, Bankdaten oder eine Privatanschrift.

Ein Beispiel aus der Praxis:

[...] Du hast einen internen Workshop für alle Mitarbeitenden von Canyon mit externen Teilnehmerinnen und Teilnehmern organisiert. Ein Kollege oder eine Kollegin bittet dich darum, die Adressen der externen Gäste für Werbezwecke weiterzuleiten.

→ Daten dürfen nur für den Zweck verwendet werden, für den sie zur Verfügung gestellt wurden. Die Weitergabe von personenbezogenen Daten darf nicht ohne vorherige Genehmigung der betroffenen Personen geschehen.

[...] Du hast an einer vom Unternehmen organisierten Veranstaltung mitgewirkt und festgestellt, dass Fotos von dir ohne deine vorherige Zustimmung auf LinkedIn veröffentlicht wurden.

→ Die Veröffentlichung von Fotos, auf denen die Person eindeutig zu erkennen ist, erfordert eine vorherige Zustimmung. Du musst die Rechtsabteilung kontaktieren, damit diese die entsprechenden Schritte einleiten kann.

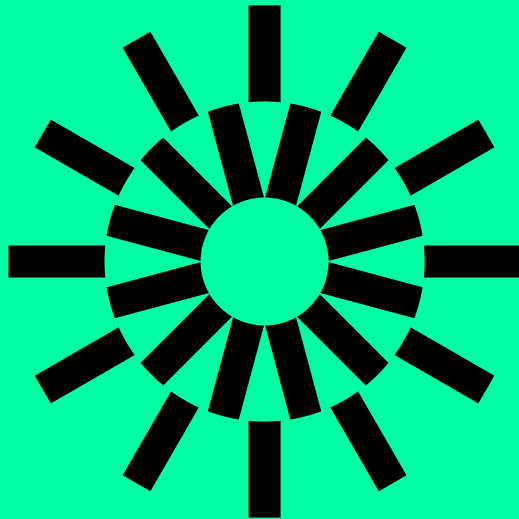
In diesem Sinne erwarten wir von unseren Mitarbeitenden:

- Personenbezogene Daten innerhalb ihres Arbeitsbereichs nur auf transparente Weise für autorisierte Zwecke zu verwenden.
- Personenbezogene Daten niemals ohne vorherige Genehmigung an interne oder externe Parteien weiterzugeben.
- Sich an → legal@canyon.com zu wenden, wenn sie Zweifel hinsichtlich des Umgangs mit personenbezogenen Daten haben.



KAPITEL 3

Wir setzen uns für die Gesellschaft und die Umwelt ein



3.1 Schutz der Umwelt

Als ein weltweit führender Fahrradhersteller schützen wir das Umfeld, in dem wir tätig sind. Es gehört zum Kern unserer Werte und liegt in unserem besten Interesse, unser Ökosystem zu respektieren. Wir glauben, dass Radfahren ein Ansatz sein kann, um die ökologischen Herausforderungen der heutigen Zeit zu bewältigen. Deshalb übernehmen wir durch unsere Arbeitsweise Verantwortung für den Schutz von natürlichen Ressourcen.

Ein Beispiel aus der Praxis:

- [...] Eines Morgens kommst du früh ins Büro und stellst fest, dass in leeren Räumen das Licht brennt und die Heizung in der Nacht auf höchster Stufe lief.
- Wir bei Canyon nehmen unsere Verantwortung gegenüber der Umwelt sehr ernst. Wir bemühen uns, den Energieverbrauch so weit wie möglich zu minimieren. Ergreife die Initiative und schalte Licht und Heizung aus.
- [...] Während du Zubehör verpackst, stellst du fest, dass die Verwendung des Verpackungsmaterials noch verbessert werden könnte.
- Wir sind sehr darauf bedacht, alle Ressourcen vernünftig einzusetzen. Sprich mit Vorgesetzten über deine Beobachtungen, damit die Verpackungsprozesse optimiert werden können.

Weitere Informationen findest du in der Richtlinie von Canyon zum Schutz unserer Wälder.

In diesem Sinne erwarten wir von unseren Mitarbeitenden:

- Umweltbewusstes Verhalten vorzuleben.
- Energie auf vernünftige und effiziente Weise zu nutzen.
- So weit wie möglich die Entstehung von Abfall zu vermeiden und stets zu recyceln.
- Sich dafür einzusetzen, den ökologischen Fußabdruck unserer Produkte zu reduzieren.

Dies kann wie folgt aussehen:

- Verwendung ressourceneffizienter Materialien zur Vermeidung unnötiger Emissionen.
- Verwendung von regenerativen Komponenten sowie von recycelten und wieder verwertbaren Materialien, wo immer möglich.



3.2 Gesellschaftliches Engagement

Als Unternehmen möchten wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen. Dies beinhaltet verantwortungsvolles und faires Handeln sowie soziales Engagement über unsere Unternehmensgrenzen hinaus.

In diesem Sinne engagieren wir uns in Sozial- und Umweltprojekten.

Ein Beispiel aus der Praxis:

[...] Seit Anfang 2021 arbeiten wir erfolgreich mit den Caritas-Werkstätten zusammen, deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter uns in Produktion und Logistik unterstützen.

→ Wir nehmen unsere soziale Verantwortung für die Gesellschaft sehr ernst. Durch unsere Kooperation mit der Caritas leisten wir einen Beitrag dazu, Menschen mit Behinderung die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

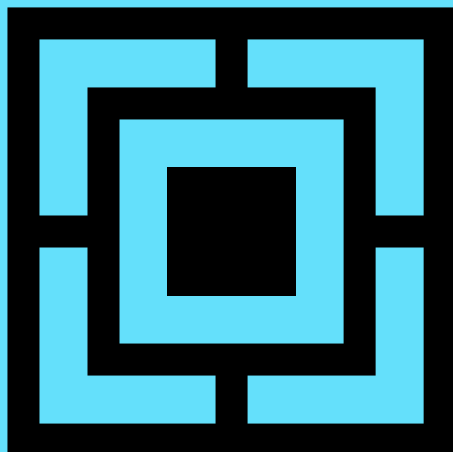
Wir fordern alle unsere Mitarbeitenden dazu auf:

- Aktiv an den bei Canyon angebotenen Unternehmensinitiativen teilzunehmen.
- Sich bei Freiwilligenarbeit einzubringen.



KAPITEL 4

Der Schutz von vertraulichen Informationen



Der Schutz unserer Marke und unseres Unternehmens ist äußerst wichtig. Wir bemühen uns sehr, die vertraulichen und sensiblen Informationen von Canyon zu schützen.

Vertrauliche Informationen können jede Form von Informationen sein. Dabei kann es sich um gesprochene Worte, Dokumente, Bilder, Zeichnungen, Dateien, E-Mails, Informationen in Anwendungen oder in jeder anderen Form handeln, die nicht für die Öffentlichkeit bestimmt sind.

Dies schließt Informationen ein, die Canyon als Unternehmen, seine Belegschaft, seine Lieferanten, Geschäftspartner, Vertreter und Berater betreffen, wie beispielsweise unternehmensinterne Informationen, Preisangaben, technische Informationen oder Informationen über unsere Herstellungs- und/oder Designprozesse. Dies alles sind unsere Geschäftsgeheimnisse, die eigens in unseren Geschäftsprozessen verwendet werden. Alle Geschäftsgeheimnisse und vertraulichen Informationen von Canyon müssen geschützt werden.

Grundsätzlich sind alle Informationen, die sich auf unsere Geschäftstätigkeit auswirken, vertraulich und dürfen nur für geschäftliche Zwecke verwendet werden, sofern nicht anders angegeben. Die wissentliche Weitergabe vertraulicher Informationen darf nur nach sorgfältiger Prüfung und Genehmigung durch unsere Rechtsabteilung erfolgen. Dies gilt insbesondere für Informationen, die durch eine Geheimhaltungsvereinbarung (Non-Disclosure Agreement, NDA) geschützt sind, den einschlägigen Gesetzen unterliegen und die nur für einen bestimmten Zweck und für einen bestimmten Zeitraum weitergegeben werden.

In diesem Kontext ist Cybersicherheit entscheidend. Wir bewahren Informationen, die für unsere Geschäftstätigkeit relevant sind, in unseren IT-Systemen auf, schützen digital gespeicherte Informationen und sichern sie vor unbefugtem oder unangemessenem Zugriff, Zerstörung, Vervielfältigung oder Veränderung.

Ein Beispiel aus der Praxis:

[...] Du gehörst zu einem Team, das eine sehr innovative Technologie entwickelt, die in unseren Produkten eingesetzt werden soll. Du wirst den aktuellen Stand der Forschung präsentieren. Du sitzt mit deinem Arbeits-Laptop im Zug und willst die Präsentation noch einmal durchgehen.

→ Achte darauf, dass Unbefugte weder Zugriff auf noch Einsicht in vertrauliche Informationen von Canyon haben. Arbeite nicht mit dieser Art von Informationen in Bereichen, in denen Dritte darauf Zugriff haben oder sie zur Kenntnis nehmen können.

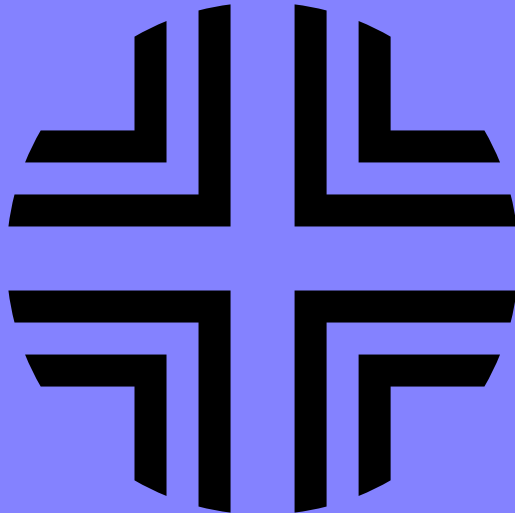
In diesem Sinne erwarten wir von unseren Mitarbeitenden:

- Keine vertraulichen Informationen außerhalb von Canyon weiterzugeben, auch nicht an Familienmitglieder und Freunde.
- Unsere IT-Sicherheitsrichtlinien zu befolgen, um zu gewährleisten, dass vertrauliche Informationen geschützt sind.
- Die vertraulichen Informationen von Canyon vor unrechtmäßigem Gebrauch oder unbefugtem Zugriff zu schützen.



KAPITEL 5

Wir setzen uns für ein verantwortungsvolles Handeln ein



5.1 Sicherstellung der Datenintegrität

Wir verlassen uns auf die Integrität unserer Aufzeichnungen und stellen unseren Interessengruppen und Partnern relevante Informationen zur Verfügung. Wir halten die geltenden Meldepflichten ein.

Fast alle Informationen, die im Rahmen unserer Arbeit erfasst werden, werden als Unternehmensdaten definiert. Dazu gehören insbesondere auch Dokumente oder E-Mails, in denen Finanzinformationen enthalten sind, bis hin zu Verkaufsprognosen und Präsentationen sowie Buchhaltungsunterlagen. All dies ist für unsere finanzielle Integrität besonders wichtig. Somit gewährleisten wir, dass unsere Bücher und Finanzunterlagen korrekt geführt werden, dass wir uns an die gesetzlichen Vorschriften halten und dass wir die Anforderungen der relevanten Partner (wie Gesellschafter und finanzierende Banken) erfüllen.

Ein Beispiel aus der Praxis:

[...] Für das laufende Geschäftsjahr ist das Budget deiner Abteilung bereits ausgeschöpft. Du hast jedoch herausgefunden, dass ein Kollege oder eine Kollegin dennoch beschlossen hat, eine neue Ausrüstung zu bestellen und die Ausgabe in das nächste Geschäftsjahr zu übertragen, wenn ein neues Budget verfügbar sein wird.

→ Transaktionen müssen immer genau erfasst werden. Dies ist ein schwerer Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex und kann unsere finanzielle Integrität gefährden. Informiere bitte die Rechtsabteilung über den Fall, damit diese die notwendigen Schritte einleiten kann.

In diesem Sinne erwarten wir von unseren Mitarbeitenden:

- Bei der Erstellung von Aufzeichnungen ehrlich und integer zu handeln, alle relevanten und notwendigen Informationen fristgerecht anzugeben und sicherzustellen, dass die Aufzeichnungen vollständig und korrekt sind.
- Es zu unterlassen, bei der Dokumentation von Transaktionen Informationen zu ändern oder wegzulassen, die zu einem ungenauen Gesamtbild führen könnten.
- Verdächtige Transaktionen oder Aufforderungen sowie ungenaue Informationen aufzuzeichnen und diese an Vorgesetzte oder die Rechtsabteilung zu melden.
- Alle Dokumente und Aufzeichnungen aufzubewahren, die mit den Prozessen, Richtlinien und Buchhaltungsverfahren von Canyon übereinstimmen.



5.2 Ablehnung von Finanz- und Wirtschaftskriminalität

Wir betreiben unsere Geschäfte mit Integrität, Transparenz und im Einklang mit allen Gesetzen und Vorschriften, die in jedem Land gelten, in dem wir aktiv sind. Wir tätigen nur Geschäfte mit Kunden, Partnern und seriösen Unternehmen, die sich an die in ihrem Land geltenden Steuergesetze halten und deren finanzielle Mittel aus fairen, legitimen Quellen stammen.

Wir folgen strengen Richtlinien, um Geldwäsche und die Finanzierung illegaler Aktivitäten zu verhindern. Unter Geldwäsche verstehen wir Vorgehensweisen, bei denen Gewinne aus kriminellen Aktivitäten „gereinigt“ werden, um ihre illegale Herkunft zu verbergen. Hierunter fallen auch kriminelle Aktivitäten wie beispielsweise organisiertes Verbrechen, bei dem riesige Bargeldgewinne durch den Handel mit Drogen, Waffen und Menschen sowie Betrug erzielt werden.

Wir ergreifen außerdem Maßnahmen zur Bekämpfung der Steuerhinterziehung von Unternehmen. Steuerhinterziehung ist die illegale Nichtzahlung oder nicht ausreichende Zahlung von Steuern, in der Regel durch falsche oder zu niedrige Angaben gegenüber den Steuerbehörden. Dies umfasst beispielsweise die zu niedrige Angabe von Einkommen, Gewinnen oder Erträgen oder die Überbewertung von Abzügen. Wir sind nicht an Aktivitäten beteiligt, die eine illegale Steuerhinterziehung beinhalten.

Ein Beispiel aus der Praxis:

[...] Du bemerkst, dass ein Kunde einen Barkauf im Wert von über 10.000 Euro tätigt oder den im Land des Kunden zulässigen Höchstbetrag für Barkäufe überschreitet, je nachdem, welcher Betrag niedriger ist.

→ Bei Bargeldkäufen von hohem Wert besteht immer die Gefahr, dass sie aus illegalen Quellen stammen. Wende dich, bevor du den Kauf abwickelst, bitte an die Rechtsabteilung und frage, wie du vorgehen sollst.

In diesem Sinne erwarten wir von unseren Mitarbeitenden:

- Unsere Verfahren zu befolgen, um finanzielle Integrität sicherzustellen, wenn wir mit unseren Kunden, Partnern und anderen Unternehmen Geschäfte tätigen.
- Bei jeder Transaktion, die wir vornehmen, die Steuerkonformität sicherzustellen.
- Jede (verdächtige) Aktivität eines Geschäftspartners oder Kunden, die auf finanzielle Mittel aus einer verdächtigen Herkunft hinweist, an → legal@canyon.com zu melden.

5.3 Einhaltung von Handels- und Exportkontrollvorschriften

Als globales Unternehmen befolgen wir die Handels- und Exportkontrollen und andere Gesetze, Vorschriften und Bräuche, die in den Ländern gelten, in denen wir tätig sind.

Wir bei Canyon stellen sorgfältig sicher, dass alle anwendbaren Zoll- und Außenhandelsbestimmungen geprüft, umgesetzt und befolgt werden, wenn wir mit unseren Waren Handel treiben, sie transportieren, importieren oder exportieren.

Wir verfolgen die geltende Gesetzgebung und die neuen Entwicklungen in regelmäßigen Abständen, damit wir immer auf dem neuesten Stand sind, was die Handels- und Exportkontrollvorschriften angeht. Durch Handels- und Exportkontrollvorschriften wird der Handel mit bestimmten Waren, Technologien oder Dienstleistungen vorübergehend oder dauerhaft mit bestimmten Gebieten, Ländern oder Unternehmen verboten oder begrenzt.

Diese Maßnahmen können auch das Einfrieren von Geldern oder die Einschränkung des Zugangs zu Finanzdienstleistungen umfassen. Aus diesem Grund tätigen wir keine Geschäfte in Ländern oder mit Einrichtungen, Unternehmen oder Personen, gegen die Handelsbeschränkungen bestehen oder die auf internationalen Sanktionslisten stehen, die von den Vereinten Nationen, den Vereinigten Staaten von Amerika oder der Europäischen Union veröffentlicht und geführt werden.

Ein Beispiel aus der Praxis:

[...] Du bemerkst, dass einer deiner wichtigsten Geschäftspartner in einem Land oder Gebiet sitzt, das jetzt auf einer internationalen Sanktionsliste steht. Deine Bestellung von Teilen bei diesem Partner wurde aufgegeben, bevor die Sanktion erlassen worden ist. Die Teile sind wichtige Teile für eines der Fahrräder von Canyon.

→ Bei Canyon tätigen wir keine Geschäfte in Ländern, die auf internationalen Sanktionslisten stehen. Informiere sofort die Rechtsabteilung über den Fall, damit entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden können.

In diesem Zusammenhang erwarten wir von allen Canyon Mitarbeitenden:

- Sich der oben genannten Handels- und Exportkontrollvorschriften bewusst zu sein.
- Sich mit der Rechtsabteilung in Verbindung zu setzen, wenn Zweifel bestehen, ob (und inwieweit) eine geschäftliche Entscheidung unter die Handels- und Exportkontrollvorschriften fällt.



5.4 Vermeidung von Interessenkonflikten

Unsere geschäftlichen Entscheidungen treffen wir nicht in unserem persönlichen Interesse, sondern im besten Interesse von Canyon.

Ein Interessenkonflikt besteht dann, wenn die persönlichen Interessen einer Person mit den Interessen des Unternehmens in Konflikt geraten oder Vorrang vor diesen haben. Das ist sehr menschlich und kann zu jeder Zeit auftreten. Befindet sich ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin jedoch in einer Situation, in der widersprüchliche Loyalitäten dazu führen können, dass er oder sie auf Kosten des Unternehmens persönliche Vorteile für sich selbst, Freunde oder Familie anstrebt, handelt es sich um einen Interessenkonflikt.

Ein Beispiel aus der Praxis:

- [...] Deine Vorgesetzten bitten dich darum, einige Bewerbungen zu prüfen, die als „Endkandidaten“ für die Besetzung einer Stelle bei Canyon ausgewählt wurden. Du erfährst, dass darunter ein guter Freund bzw. eine gute Freundin von dir ist.
- Teile deinen Vorgesetzten die Situation so schnell wie möglich mit. Dadurch können notwendige Schritte eingeleitet werden, damit jemand anderes den Einstellungsprozess überprüft. So wirst du nicht mit einem Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex konfrontiert.

In diesen Situationen erwarten wir von unseren Mitarbeitenden:

- Entscheidungen im besten Interesse von Canyon zu treffen.
- Zu erkennen und zu antizipieren, wann eine geschäftliche oder persönliche Beziehung einen Interessenkonflikt (oder den Anschein eines Interessenkonflikts) hervorrufen könnte.
- Jede persönliche oder geschäftliche Beziehung zu melden, die zu einem tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt (oder dem Anschein eines Interessenkonflikts) führen könnte, indem unsere Speak Up Plattform zur Meldung genutzt wird.

Wir bitten unsere Mitarbeitenden, die potenziellen Auswirkungen romantischer Beziehungen oder Verbindungen untereinander oder mit Geschäftspartnern zu bedenken.

Wir begrüßen eine enge und vertrauensvolle Beziehung zwischen Mitarbeitenden, und wir respektieren die Privatsphäre unserer Belegschaft. Es sollte jedoch darauf hingewiesen werden, dass romantische Beziehungen zwischen Mitarbeitenden — oder zwischen Mitarbeitenden und Geschäftspartnern — ebenfalls zu Interessenkonflikten führen können, insbesondere, wenn diese innerhalb der Berichtslinien auftreten. Unter allen Umständen muss jede Situation des Machtmissbrauchs oder Interessenkonflikts in allen romantischen Beziehungen zwischen Angestellten oder zwischen Angestellten und Geschäftspartnern vermieden werden.

In diesem Sinne erwarten wir von unseren Mitarbeitenden:

- Sicherzustellen, dass eine romantische Beziehung keinen Einfluss auf ihre Arbeitsleistung hat oder ihren Arbeitsvertrag gefährdet.
- Situationen des Machtmissbrauchs oder Interessenkonflikts in romantischen Beziehungen zu vermeiden, die sie untereinander oder mit Geschäftspartnern haben.



5.5 Ablehnung von Korruption und Verbrechen

Wir haben eine Null-Toleranz-Politik gegenüber korrupten Praktiken, einschließlich (aber nicht beschränkt auf) Bestechung, Betrug und politische Einflussnahme im Austausch gegen Geld oder Gefälligkeiten.

Wir erhalten, bieten oder versprechen in unseren Geschäftsbeziehungen niemals etwas von Wert als Gegenleistung für einen Vertrag, günstigere Geschäftsbedingungen oder einen anderen Vorteil.

Unter dem Begriff Bestechung verstehen wir das Anbieten, Versprechen, Geben, Fordern oder Annehmen (sowohl direkt als auch indirekt) von beispielweise Geld, unlauteren Vorteilen und allen anderen Dinge von Wert, um Geschäfte zu erhalten oder zu behalten.

Betrug ist der Einsatz von absichtlich trügerischem Verhalten, um einen finanziellen oder persönlichen Vorteil zu erhalten. Einflussnahme (oder „Vorteilsgewährung“) ist das Anbieten, Gewähren oder Bieten eines unangemessenen Vorteils für eine Person, damit diese ihren Einfluss auf die Entscheidungsfindung eines Amtsträgers ausüben kann. Diese Verhaltensweisen sind außerdem gesetzlich strafbar.

Ein Beispiel aus der Praxis:

[...] Ein Geschäftspartner bietet dir eine Provision an, wenn du ihm gegenüber einem Mitbewerber in einem Auswahlverfahren für eine Ausschreibung den Vorzug gibst.

→ Akzeptiere niemals irgendeine Form von Geld, Gefälligkeiten oder Provisionen von einem Geschäftspartner. Diese Korruptionshandlungen sind gesetzlich strafbar und verletzen unseren Verhaltenskodex. Informiere unverzüglich die Rechtsabteilung, damit geeignete Maßnahmen ergriffen werden können.

In diesem Sinne erwarten wir von unseren Mitarbeitenden:

- Geschäftsbeziehungen mit Integrität und in Übereinstimmung mit dem Gesetz zu führen.
- Bestechungsgelder sofort abzulehnen.
- Niemals und unter keinen Umständen Bestechungsgelder anzubieten.
- Jegliche Art von Betrug in ihren Geschäftsbeziehungen zu unterlassen.
- Es zu unterlassen, einer anderen Person einen Vorteil oder eine Zahlung zu versprechen oder zu gewähren, um die Entscheidungsfindung eines Amtsträgers zu beeinflussen.

5.6 Annahme und Vergabe von Geschenken, Einladungen, Zuwendungen oder anderen Wertgegenständen auf transparente Weise und für legitime Geschäftszwecke

Interessenkonflikte können auch durch Geschenke, Einladungen und andere Gefälligkeiten entstehen. Ein legitimer geschäftlicher Grund für die Gewährung oder Entgegennahme von Geschenken wäre die Stärkung der Beziehung zu einem Geschäftspartner, die Förderung des Markenbewusstseins, die Stärkung des Rufs der Marke, die Werbung für ein neues Produkt eines Unternehmens oder die Steigerung des Absatzes von Canyon.

Vor diesem Hintergrund können wir Firmengeschenke, Einladungen und andere Gegenstände von Wert nur aus legitimen geschäftlichen Gründen und innerhalb der unten genannten Grenzen annehmen und anbieten:

Geschenke an Geschäftspartner und von Geschäftspartnern

Wir akzeptieren und gewähren Geschenke an und von unseren Geschäftspartnern, Kunden und Lieferanten — allerdings nur, wenn es sich um Firmengeschenke handelt, die 35 Euro pro Kalenderjahr und Person nicht überschreiten und für die ein legitimer geschäftlicher Grund vorliegt.

Firmengeschenke sind Geschenke mit einem Firmenlogo oder einer zugehörigen Grußkarte. In der Regel handelt es sich dabei um Büroartikel oder Dinge, die mit der Marke oder der Branche des Schenkenden zu tun haben. Firmengeschenke, die den erlaubten Wert übersteigen, müssen dem People Team übergeben werden, das diese Geschenke für eine jährliche Firmentombola sammelt. Geldgeschenke jedweder Art (Bargeld, Geldtransfers, nicht genehmigte Rabatte oder Geschenkkarten usw.) sind nicht gestattet. Persönliche

Vorteile wie Reisen, kostenlose Dienstleistungen, Gefälligkeiten oder Zuwendungen sind ebenso untersagt, insbesondere wenn sie Familienmitgliedern oder engen Mitarbeitenden angeboten werden.

Einladungen von Geschäftspartnern und an Geschäftspartner

Einladungen zu Geschäftsessen und geschäftsbezogenen gesellschaftlichen Ereignissen (wie z.B. ein Workshop, der mit einem Abendessen endet) werden von uns angenommen und angeboten, solange sie auf legitimen geschäftlichen Gründen und Werten beruhen.

Geschenke an Amtsträger

Geschenke und Einladungen an Amtsträger sind grundsätzlich nicht erlaubt. Diese Geschenke und Einladungen können, abhängig von der jeweiligen Rechtsprechung, als Bestechung betrachtet werden und sind somit strafbar.

Ein Beispiel aus der Praxis

Bevor du ein Geschenk annehmen kannst, musst du drei Dinge überprüfen. Erstens: Handelt es sich um ein Firmengeschenk? Zweitens: Gibt es einen legitimen geschäftlichen Grund? Und drittens: Liegt es innerhalb der festgelegten Wertgrenzen?

Nur dann, wenn die Antwort auf alle drei Fragen ein Ja ist, kannst du das Geschenk annehmen.



5.7 Wettbewerb zu fairen Bedingungen

[...] Ein Canyon Lieferant, mit dem du eine langjährige Geschäftsbeziehung unterhältst, schickt dir zwei Konzertkarten als Geburtstagsgeschenk.

→ In diesem Fall ist die Einladung zu einem Konzert kein Firmengeschenk, da das Konzert in keiner Weise mit unserem Lieferanten oder seiner Branche in Verbindung steht. Das Geschenk ist zudem nicht mit einem legitimen geschäftlichen Grund verbunden, da es sich um ein Geburtstagsgeschenk handelt. Und schließlich dürfte der Wert der Eintrittskarten die zulässige Wertgrenze überschreiten. Das Geschenk kann daher nicht angenommen werden.

In diesem Sinne erwarten wir von unseren Mitarbeitenden:

- Unsere Richtlinie zu Geschenken und Einladungen zu befolgen und Geschenke und Einladungen von und an Geschäftspartner nur dann anzunehmen oder anzubieten, wenn sie als Firmengeschenke qualifiziert sind, einen legitimen geschäftlichen Grund haben und die in dieser Richtlinie festgelegten Grenzen nicht überschreiten.
- Bei einem Verdacht oder im Fall eines Verhaltensverstößes die Speak Up Plattform von Canyon zu nutzen.
- Sich an → legal@canyon.com zu wenden, falls sie Zweifel bei der Annahme eines bestimmten Geschenks haben.

Wir führen unsere Geschäfte bei Canyon unter Einhaltung des Kartell- und Wettbewerbsrechts. Diese Gesetze dienen dem Schutz der Verbraucherinnen und Verbraucher und der Förderung des allgemeinen Wohls und des Wirtschaftswachstums. Dies geschieht durch die Förderung von Marktbedingungen, in denen die Art, die Qualität und der Preis von Waren und Dienstleistungen durch wettbewerbsfähige Marktkräfte bestimmt werden.

Jede koordinierte Aktion zwischen den Marktteilnehmern, die darauf abzielt, Preise künstlich festzulegen oder zu erhöhen, Märkte aufzuteilen oder den Handel anderweitig einzuschränken, ist deshalb nicht gestattet.

Ein Beispiel aus der Praxis:

[...] Ein ehemaliger Kollege oder eine ehemalige Kollegin von dir arbeitet jetzt bei einem der Hauptkonkurrenten von Canyon. Du verabredest dich mit ihm oder mit ihr auf einen Kaffee und dabei wirst du aus Neugierde nach dem nächsten Plan zur Marktexpansion von Canyon gefragt. Da es sich um ein Gespräch unter Freunden handelt, weißt du nicht genau, was du tun sollst.

→ Diese Art von Information darf unter keinen Umständen an Konkurrenten weitergegeben werden, auch nicht unter Freunden.

In diesem Sinne erwarten wir von unseren Mitarbeitenden:

- Niemals wettbewerbswidrige Absprachen mit Wettbewerbern zu treffen, auch nicht hinsichtlich der Festlegung von Preisen, der Aufteilung von Märkten, Gebieten oder Kunden.
- Zu keiner Zeit Informationen über Preise, Geschäftsmöglichkeiten, Kunden, Märkte, Gebiete oder Geschäftsprozesse mit unseren Wettbewerbern zu teilen.
- Interaktionen mit Wettbewerbern, Geschäftspartnern oder anderen Dritten, die gegen das Kartellrecht verstoßen könnten, zu erkennen, vorherzusehen und zu vermeiden.
- Unverzüglich jede Interaktion mit einem Wettbewerber, Geschäftspartner oder sonstigen Dritten zu beenden, die gegen das Kartellrecht verstoßen könnte.

5.8 Einhaltung unserer Unterschriftenregelung

Wir nehmen unsere Vertretung gegenüber Dritten sehr ernst. Wir halten uns an strenge Unterschriftenregeln, die bei allen Geschäftsbeziehungen und in den meisten Fällen bei externen Geschäftsvorgängen, beachtet werden müssen.

Ein Beispiel aus der Praxis:

[...] Du bist dabei, ein Beratungsunternehmen für ein Projekt bei Canyon zu beauftragen. Du musst zunächst die Geheimhaltungsvereinbarung (NDA) versenden, damit vertrauliche Informationen ausgetauscht werden können. Du glaubst, dass deine Unterschrift ausreicht, da du der Abteilungsleiter oder die Abteilungsleiterin bist.

→ Wir bei Canyon befolgen streng das Vier-Augen-Prinzip, was bedeutet, dass mindestens zwei Personen mit der entsprechenden Berechtigung unterschreiben müssen. Bitte überprüfe unsere Richtlinien und wende dich bei Zweifeln an die Rechtsabteilung.

In diesem Sinne erwarten wir von unseren Mitarbeitenden:

- Die in unserer Canyon Signaturreichtlinie dargelegten Regeln zu befolgen und sich bei Zweifeln an → legal@canyon.com zu wenden.



5.9 Förderung unserer Werte

Alles, was wir im Zusammenhang mit unserer Arbeit tun, repräsentiert Canyon. Unabhängig davon, ob wir an unserem Arbeitsplatz, am Telefon, in unserem Showroom oder bei einer Veranstaltung sind, sollten wir immer die Werte von Canyon vorleben. Diese sind Integrität, Ehrlichkeit, Leidenschaft und persönliche Verantwortung. Außerdem sollten wir in jeder Form der Kommunikation für alle Informationen, die wir weitergeben, die Verantwortung übernehmen. Schließlich sind wir alle auch Botschafterinnen und Botschafter der Marke Canyon.

Ein Beispiel aus der Praxis:

- [...] Du arbeitest für Canyon auf einer Veranstaltung und trägst Firmenkleidung, um als Ansprechpartnerin oder als Ansprechpartner vor Ort erkennbar zu sein. Ein Veranstaltungsteilnehmer kommt auf dich zu, macht unangemessene Bemerkungen über den Kundenservice von Canyon und versucht, dich in eine Diskussion zu verwickeln.
- Als Markenbotschafterin oder Markenbotschafter auf einer Veranstaltung solltest du immer versuchen, dich positiv im Sinne des Unternehmens zu verhalten. Bleib höflich und lass dich nicht auf unnötige Diskussionen ein. Wende dich an unsere offiziellen Kommunikationskanäle, wenn du dem Veranstaltungsteilnehmenden in diesem Moment nicht helfen kannst.

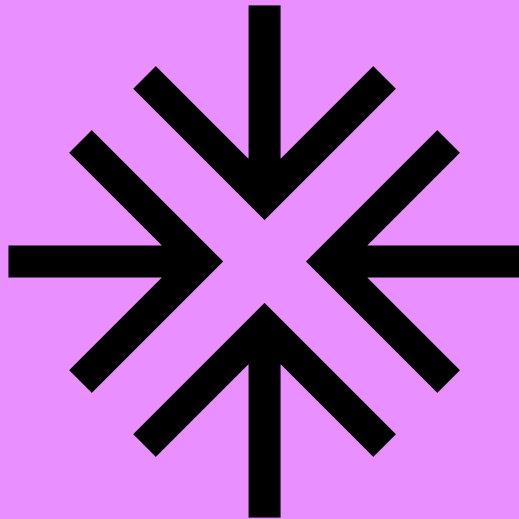
In diesem Sinne erwarten wir von unseren Mitarbeitenden:

- Ihr Handeln mit unseren Unternehmenszielen und Grundwerten in Einklang zu bringen.
- Zur positiven Außendarstellung unseres Unternehmens beizutragen.



KAPITEL 6

Deine Rolle



Nimm an Schulungen teil und frage bei Zweifeln immer deine Vorgesetzten.

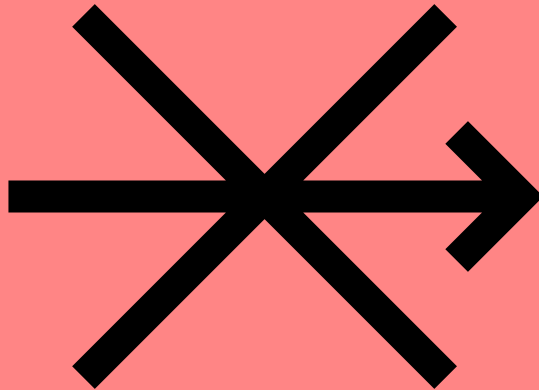
Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit und sind zugleich verpflichtet, den Verhaltenskodex von Canyon zu lesen und ihm zuzustimmen. Du kannst alle Informationen über unsere internen Plattformen, das Canyon Portal und über Aushänge abrufen. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie unsere Richtlinien kennen und an Schulungen teilnehmen, wenn diese angeboten werden, denn wir möchten, dass alle verstehen, wo die Grenzen liegen. Wende dich bei Zweifeln oder Fragen zur Anwendbarkeit des Verhaltenskodex an → legal@canyon.com oder an deine Vorgesetzten.

Bitte melde Verstöße immer, um dich und Canyon zu schützen, wie in → 1.1 beschrieben.



KAPITEL 7

Was sind die Konsequenzen der Nichteinhaltung des Verhaltenskodex?



Wir alle sind die Hüter der Kultur, der Werte, der Integrität und des Erfolgs von Canyon, und wir tragen stets die Verantwortung für unser eigenes Verhalten. Wenn Vorwürfe über mögliche Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex erhoben werden, wird Canyon diese untersuchen und entsprechende Maßnahmen ergreifen.

Verstöße gegen die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex können zu angemessenen disziplinarischen Maßnahmen gegen die betreffende Person führen, bis hin zur (und einschließlich der) Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

WIR VERFOLGEN EINEN GANZHEITLICHEN ANSATZ



Allgemeine
Informationen



Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter



Gesellschaft &
Umwelt



Vertrauliche
Informationen



Verantwortungs-
volles Handeln



Deine Rolle

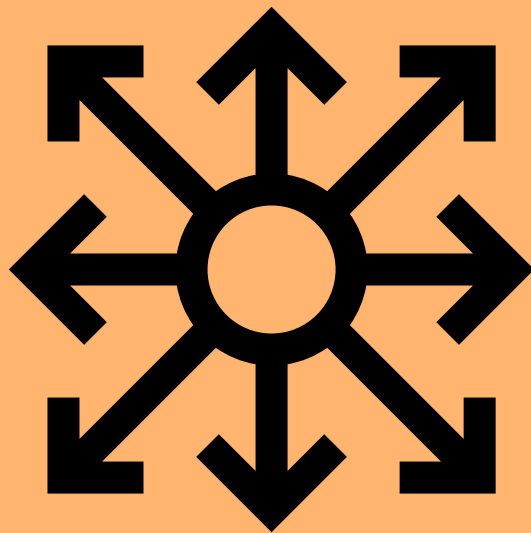


Konsequenzen



ESG-Governance

KAPITEL 8 ESG-Governance



Es finden die ESG-Governance-Richtlinien Anwendung, die du im Canyon Portal einsehen kannst.

Canyon Bicycles GmbH
Karl-Tesche-Straße 12
D-56073 Koblenz

Dezember 2023