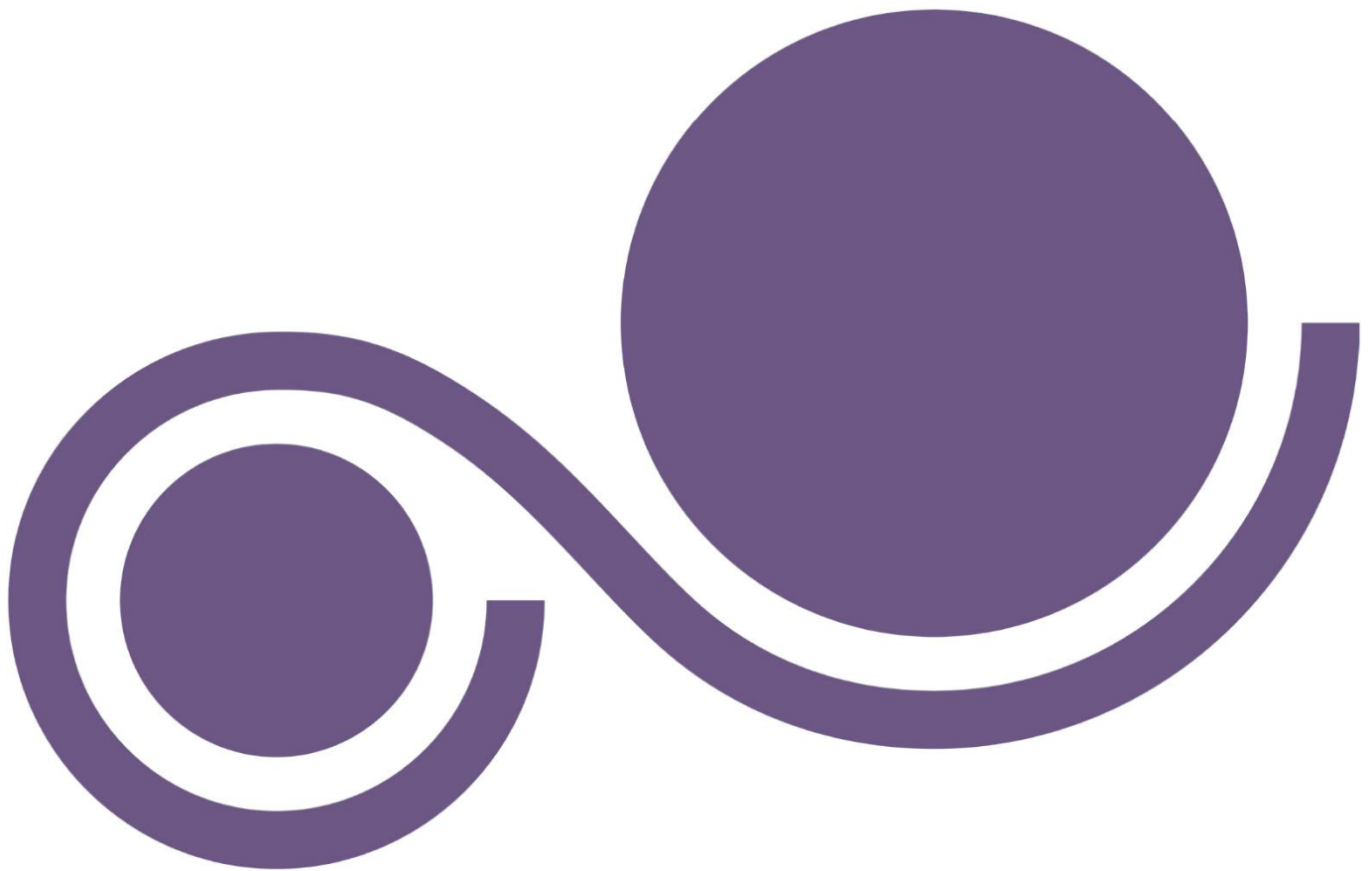


adapa

Verhaltenskodex



Vorbemerkungen

Bei adapa arbeiten Unternehmen und Mitarbeiter tagtäglich mit vollem Einsatz daran, neue Wege für flexibles Verpacken zu finden und neue Ansätze auszuprobieren. Wir alle tragen unseren Teil dazu bei, die hohen Erwartungen von Verbrauchern und Gesellschaft zu erfüllen und wollen im Bereich der nachhaltigen Technologie führend sein. Dabei behalten wir stets die Bedürfnisse unserer Kunden im Auge.

Neben unserem erstklassigen Produkt- und Dienstleistungsangebot und unseren herausragenden Mitarbeitern ist es vor allem unser Einsatz für Professionalität und Integrität, der uns auszeichnet. Unsere gemeinsamen Leistungen und unsere Einstellung bilden das Fundament unseres weiteren Erfolgs. Sie bilden die notwendige Voraussetzung für das Vertrauen, das unsere Kunden, Partner, Investoren und andere Akteure in uns setzen.

Der vorliegende Verhaltenskodex zielt darauf ab, grundlegende juristische und ethische Leitlinien zu vermitteln, die bei adapa für alle selbstverständlich sein sollten.

Wir wünschen uns, dass dieser Verhaltenskodex von allen adapa-Mitarbeitern gelesen und eingehalten wird. Wenngleich er auf nationalen und internationalen Gesetzen und Vorschriften beruht, legt er doch allgemeingültige Grundregeln fest, die im gesetzlich zulässigen Ausmaß stets zu befolgen sind. Zudem bildet er einen für alle Mitarbeiter verbindlichen Rahmen zur Vermeidung von Risiken in internen und externen Geschäftsprozessen mit dem Anspruch, das Unternehmen letztlich vor Schäden zu bewahren. Um ein Höchstmaß an Transparenz zu schaffen, wurden Hinweisgeberverfahren eingerichtet, damit alle Mitarbeiter Fehlverhalten bedenkenlos melden können.

Wir, die Geschäftsführung von adapa und Ihre Geschäftsführung vor Ort, stehen voll und ganz hinter diesem Verhaltenskodex und bitten Sie ausdrücklich, ihn zu befolgen. Mit unserer Unterschrift verpflichten auch wir uns auf seinen Inhalt. Und wir erwarten von allen adapa-Mitarbeitern, dass Sie unserem Beispiel folgen.

Mit freundlichen Grüßen,

Die Geschäftsführung



Juan Luíz Martínez
Arteaga
CEO



Marek Pawlak
CSO



Gert Schaumburg
CFO

Änderungsverzeichnis

Version	Datum	Gültig ab	Zuständigkeit	Änderung
V1	01.01.2021	01.05.2022	Verhaltenskodex	n. v.
V2	06.03.2023	01.04.2023	Verhaltenskodex	Umbenennung

Inhalt

1. Ethische Grundsätze	4
2. Sicherheit und Arbeitsschutz	4
3. Umweltschutz	5
4. Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung	5
5. Geschenke und Einladungen	6
6. Spenden- und Sponsorentätigkeit	7
7. Kartell- und Wettbewerbsrecht	7
8. Firmenloyalität und Vermeidung von Interessenkonflikten	8
9. Einhaltung von Handelskontrollvorschriften	9
10. Verantwortungsvoller Umgang mit Daten: Datenschutz und Informationssicherheit	9
11. Softwarelizenzen und urheberrechtlich geschützte Inhalte	11
12. Schutz von Firmeneigentum	11
13. Geldwäschebekämpfung	11
14. Produktvorschriften und Werbung	12
15. Außenkommunikation	12
16. Anwendbarkeit, Umsetzung und Kontrolle des Verhaltenskodexes	12
17. Fragen und Hinweise	12
18. Ahndung von Verstößen	13

1. Ethische Grundsätze

Als international tätiges Unternehmen ist adapa den ethischen Grundwerten des Respekts und der gegenseitigen Wertschätzung, der Integrität, der Verantwortung und des Zusammenhalts verpflichtet.

Unternehmerisches Handeln wirkt sich immer auf das gesamte Umfeld aus und erfordert daher eine ständige Reflexion der ethischen Rahmenbedingungen. Deshalb sind wir bei adapa davon überzeugt, dass ethisches Verhalten zu einem erheblichen Wettbewerbsvorteil führt, der sich etwa in der Nachhaltigkeit unserer Entscheidungen niederschlägt. Vor diesem Hintergrund erwartet adapa von seinen Mitarbeitern, aber auch von Geschäftspartnern wie Kunden und Lieferanten, die folgenden Grundeinstellungen.

Wir verpflichten uns auf die folgenden Grundsätze und halten sie ausnahmslos ein:

- Respektvoller Umgang mit Kollegen, Kunden, Lieferanten und allen übrigen Partnern und Akteuren
- Chancengleichheit und faire Behandlung aller Mitarbeiter
- Wahrung der Grundrechte
- Achtung der Menschenrechte
- Fairness, auch im Umgang mit unseren Wettbewerbern
- Einhaltung aller (lokalen) Gesetze und Vorschriften

Insbesondere werden nicht geduldet:

- Jegliche Form der Diskriminierung aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Alter, Herkunft, Nationalität, Behinderung oder sexueller Orientierung
- Jegliche Form von (sexueller) Belästigung, Beleidigung, Aggression, verletzendem oder unanständigem Verhalten – im persönlichen Austausch, im Schriftverkehr, in Gesprächen usw.
- Kinderarbeit und Zwangsarbeit jeglicher Art
- Jede sonstige Missachtung der Menschenrechte
- Bestechung und Korruption
- Rechtswidrige Absprachen und die Missachtung von Grundsätzen des lautereren Wettbewerbs
- Diebstahl und Betrug
- Gesetzesverstöße jeglicher Art

Eine herausgehobene Rolle bei der Wahrung der oben aufgeführten Grundwerte nehmen unsere Führungskräfte ein. Sie nehmen in allen genannten Bereichen eine Vorbildfunktion ein – und zwar nicht nur gegenüber den ihnen unterstellten, sondern gegenüber sämtlichen Mitarbeitern. Dies entbindet die übrigen Mitarbeiter jedoch nicht von ihrer persönlichen Verpflichtung zu verantwortungsvollem und integerem Handeln. Neben dem vorliegenden Verhaltenskodex, der die wichtigsten Grundsätze des ethischen Verhaltens zusammenfasst, können zu einem späteren Zeitpunkt weitere Vorgaben für einzelne Konzerngesellschaften in gesonderten Richtlinien oder Prozessbeschreibungen folgen. Diese sind dann zusammen mit dem Verhaltenskodex gültig.

2. Sicherheit und Arbeitsschutz

Für adapa sind Sicherheit und Arbeitsschutz Grundrechte seiner Mitarbeiter. Eine Vielzahl nationaler, europäischer und internationaler Gesetze, Verordnungen und Strategien bildet dafür den rechtlichen Rahmen. Und wir betrachten diese Themen nicht nur als unsere gesetzliche Pflicht, sondern auch als wesentlichen Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Wir führen an allen Standorten regelmäßig Inspektionen und Schulungen durch. Die Verantwortung dafür liegt bei den jeweiligen Vorgesetzten. Die Einhaltung der hier niedergelegten Anforderungen liegt im ureigenen Interesse unserer Mitarbeiter und ist für unser Unternehmen eine Selbstverständlichkeit. Dabei gilt: Die Mitarbeiter sind für die praktische Umsetzung von Sicherheit und Arbeitsschutz mitverantwortlich.

3. Umweltschutz

adapa folgt den Grundsätzen des nachhaltigen Wirtschaftens und ist bestrebt, Energie und natürliche Ressourcen so sparsam wie möglich einzusetzen. In diesem Zusammenhang hat das Thema Recycling für uns hohe Priorität.

Wir sind davon überzeugt, dass die Qualität unserer Prozesse und Produkte stets vor dem Hintergrund unserer Bemühungen um den Umweltschutz zu betrachten sind.

Die Einhaltung gesetzlicher und sonstiger Anforderungen in Bezug auf Umweltauswirkungen ist für adapa wichtig. Die Folgen unserer Tätigkeit für die Umwelt werden regelmäßig überprüft, bewertet und gegebenenfalls korrigiert.

4. Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung

adapa steht für fairen Wettbewerb und Korruptionsbekämpfung ein und hält sich an alle nationalen und internationalen Gesetze in diesem Bereich, darunter auch das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption (UNCAC). Sowohl Bestechung als auch Bestechlichkeit sind als Ausprägungen von Korruption anzusehen. Und die kann sowohl in der Privatwirtschaft als auch im Kontakt mit Amtsträgern auftreten. Sie umfasst sowohl den Missbrauch von Vertrauensstellungen zur Erlangung rechtlich nicht gerechtfertigter Vorteile als auch im weiteren Sinne die Missachtung übergeordneter Interessen zur Erlangung persönlicher Vorteile.

Korruption in jedweder Form wird bei uns nirgendwo geduldet, und zwar weder gegenüber Amtsträgern noch Geschäftspartnern und weder beim Empfang noch beim Verkauf von Waren oder Dienstleistungen. Wir erwarten von Ihnen, dass Sie bei Ihren geschäftlichen Entscheidungen und in Ihrer gesamten Tätigkeit ausschließlich Preis, Qualität und Service berücksichtigen.

Es ist untersagt, Amtsträgern oder anderen Personen, die mit unseren Geschäftspartnern in Verbindung stehen, unmittelbar oder mittelbar Wertgegenstände in der Absicht anzubieten, zu versprechen, zuzubilligen oder zu übergeben, Entscheidungen oder Handlungen zu beeinflussen. Ebenso erwarten wir von unseren Mitarbeitern, keine Vorteile für sich oder andere natürliche oder juristische Personen einzufordern oder anzunehmen, wenn damit Geschäftsentscheidungen beeinflusst werden sollen oder dies auch nur als Versuch einer solchen Beeinflussung aufgefasst werden könnte.

Wir können in Haftung genommen werden, wenn Unternehmenspartner, Handelsvertreter oder Vermittler Amtsträger oder Kundenmitarbeiter bestechen. Dies gilt insbesondere dann, wenn jemand bei adapa von einem derartigen Fehlverhalten Kenntnis besitzt. Sobald es entsprechende Anzeichen gibt, fordern wir deshalb alle Mitarbeiter auf, diese zu melden.

Wir leisten niemals Zahlungen an Amtsträger, um diese zu beeinflussen oder Behördenabläufe zu beschleunigen – selbst dann nicht, wenn adapa auf diese eigentlich Anspruch hat (etwa bei Genehmigungsverfahren).

Korruption findet oft im Verborgenen statt. Eine wirksame Maßnahme zur Verhinderung von Korruption und zur Vermeidung eines entsprechenden Anscheins besteht deshalb in einem offenen und transparenten Geschäftsgebaren.

Hier einige mögliche Anzeichen für Korruption:

- Bar- und Scheckzahlungen
- Überweisungen auf Konten unbekannter Dritter oder an Briefkastenfirmen
- Begleichung fiktiver oder überhöhter Rechnungen
- Gewährung unverhältnismäßiger Rabatte oder Provisionen

- Vermittlung von Stellen z. B. an Verwandte (im Gegenzug für Gefälligkeiten)
- Teure Geschenke für Geschäftspartner oder Amtsträger
- Großzügige Einladungen zu Veranstaltungen, Reisen usw.
- Bereitstellung von Autos, Yachten, Wohnungen usw.
- Kostenlose oder vergünstigte Leistungen jenseits unserer üblichen Geschäftsbeziehungen.

5. Geschenke und Einladungen

Die gelegentliche Annahme bzw. Gewährung kleinerer preiswerter Geschenke und Einladungen als Zeichen für gute Geschäftsbeziehungen ist durchaus legitim. Allerdings sollten Mitarbeiter sie weder annehmen noch übergeben, wenn sie oder der Empfänger das Gefühl haben, dass dafür eine Gegenleistung erwartet wird. Hier einige Beispiele:

- Geschenke und Einladungen, die lediglich symbolischen Wert besitzen und nicht darauf abzielen, Geschäftsbeziehungen zu beeinflussen, sind meist unbedenklich und können somit angenommen oder auch gewährt werden.
- Wenn sie jedoch einen symbolischen Wert übersteigen oder Einladungen bestimmte Veranstaltungen betreffen, ist dies untersagt.
- Besondere Vorsicht ist geboten, wenn Amtsträger involviert sind (etwa Vertreter und Mitarbeiter von Gebietskörperschaften oder öffentlichen Unternehmen). Denn in diesem Fall gelten mitunter strengere rechtliche Vorgaben. Hier vergewissern Sie sich also am besten vorab über die Angemessenheit und sehen im Zweifelsfall von dem Geschenk bzw. der Einladung ab.

Eine besondere Herausforderung ergibt sich aus dem Umstand, dass Gastfreundschaft in verschiedenen Kulturen und Ländern unterschiedlich ausgelegt wird, was auch den Umgang mit Geschäftspartnern betrifft. Auch hier gilt aber der Grundsatz, dass Einladungen und Geschenke keinen Einfluss auf geschäftliche Entscheidungen wie etwa die Auftragsvergabe haben dürfen.

Die folgenden Beispiele dienen als Entscheidungshilfe in der Frage, welche Geschenke und Einladungen zulässig sind – und welche nicht. Bitte beachten Sie, dass sie sich nicht nur auf Mitarbeiter und Führungskräfte von adapa beziehen, sondern auch für deren nahe Angehörige wie Familienmitglieder und Lebenspartner gelten. Falls Sie Zweifel haben, ob ein bestimmter Vorteil zulässig ist, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten.

Zulässig:

Sofern keine Beeinflussungsabsicht besteht, sind folgende Geschenke und Einladungen zulässig:

- Werbeartikel wie Kalender, Kugelschreiber, Taschenrechner oder Schreibutensilien
- Eine Flasche gewöhnlicher Wein, Buch oder Blumenstrauß
- Kaffee, Kekse, belegte Brötchen und Getränke
- Einladungen in die Kantine oder in ein gewöhnliches Restaurant

Zweifelsfall – Vorgesetzten fragen:

- Einladungen zu Sport- und Kulturveranstaltungen

Unzulässig:

- Geldgeschenke
- Urlaubsreisen und Hotels
- Geschäftsreisen und Hotels, sofern keine Verpflichtung zur Übernahme entsprechender Kosten besteht
- Bereitstellung von Ferienhäusern, Yachten oder Autos
- Kunstwerke, teure Schreibutensilien, Taschen, Uhren und andere Markenprodukte
- Elektrogeräte wie Mobiltelefone, Kameras, Computer usw.

Neben den genauen Umständen und dem Wert ist auch der Zeitpunkt von Geschenken und Einladungen von Bedeutung: So dürfen unsere Mitarbeiter in laufenden Vertragsverhandlungen keine Geschenke oder Einladungen übergeben, da dies als Versuch angesehen werden könnte, Entscheidungen zugunsten von adapa zu beeinflussen.

6. Spenden- und Sponsorentätigkeit

adapa verpflichtet sich, durch die freiwillige Unterstützung humanitärer, kultureller, sportlicher oder wissenschaftlicher Einrichtungen soziale Verantwortung in der Region zu übernehmen. adapa bekennt sich klar zu diesen Zuwendungen, die wir als eine Facette unserer Unternehmenskultur betrachten. Die Beteiligung unserer Mitarbeiter an diesen Maßnahmen ist erwünscht und wird unterstützt.

Wir unterscheiden zwischen den folgenden Zuwendungen:

- Spenden: Spenden erfolgen ohne Gegenleistung und gehen vor allem an gemeinnützige Organisationen wie das Rote Kreuz.
- Sponsorentätigkeit: Finanzielle Unterstützung oder Sachleistungen mit Gegenleistung, die meist durch die Abbildung von Logos oder die Nennung als Sponsor erfolgt.

Verbindliche Richtlinien:

Spenden und Sponsorschaften sowie andere Zuwendungen erfolgen freiwillig und unabhängig von unseren geschäftlichen Aktivitäten (es besteht also kein Zusammenhang zwischen einem geschäftlichen Vorgang und dem Empfänger der Spende bzw. des Sponsorings).

Die Vergabe der Spenden wird transparent dokumentiert (Betrag, Empfänger, Verwendungszweck usw.). Spenden und Sponsorschaften über 5.000 EUR jährlich (für alle Aktionen einer Einrichtung zusammengenommen) sind im Voraus von der Geschäftsführung von adapa zu genehmigen.

Die folgenden Zuwendungen sind untersagt:

- Spenden an politische Organisationen (Parteien) und Politiker (Abgeordnete, Minister usw.)
- Spenden an staatlich anerkannte wie auch nicht anerkannte Religionsgemeinschaften/Kirchen und Würdenträger
- Spenden, durch die adapa ein unlauterer Wettbewerbsvorteil entstünde
- Spenden an Organisationen, die nicht den Werten und dem Leitbild von adapa entsprechen
- Spenden an Privathaushalte (z. B. Sportler)
- Spenden an Behörden und Beamte (Polizei, usw.)
- Spenden an Organisationen mit Erwerbszweck

7. Kartell- und Wettbewerbsrecht

Nationale und internationale Kartellgesetze sorgen dafür, dass auf ein fairer Wettbewerb herrscht und sich kein Marktteilnehmer durch Vereinbarungen oder Absprachen einen unrechtmäßigen Vorteil gegenüber der Konkurrenz verschafft. Das Kartellrecht sieht für Absprachen zwischen Wettbewerbern hohe Geldbußen vor. Sie dürfen sich und adapa also unter keinen Umständen in eine derartige Lage bringen.

Wir tauschen weder direkt noch indirekt vertrauliche Informationen mit Wettbewerbern aus, etwa über Preise, Preisbedingungen, Kunden oder Märkte. Denn derartige wettbewerbswidrigen Handlungen schaden letztlich auch unserem Unternehmen und widersprechen unseren Grundwerten. Unsere Mitarbeiter sollten sich insbesondere bei Branchentreffen und Fachmessen in Zurückhaltung üben.

Wir erfinden und verkaufen innovative Produkte zu einem fairen Preis. Wir behandeln unsere Lieferanten und Kunden mit Respekt und im Einklang mit den geltenden Wettbewerbsregeln, die mitunter auch auf Vereinbarungen entlang der Lieferkette anwendbar sind.

Sollten Sie (unbeabsichtigt) in eine Absprache verwickelt werden oder auch nur der geringste Verdacht eines Kartells aufkommen, brechen Sie das Gespräch unverzüglich ab, verlassen Sie die Besprechung und dokumentieren Sie Ihren Schritt. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob etwas als gesetzwidrig angesehen werden könnte, wenden Sie sich unverzüglich an Ihren Vorgesetzten.

Die folgenden Beispiele sollen Ihnen dabei helfen, Fehlverhalten und gesetzwidrige Handlungen zu erkennen, die einen Verstoß gegen das Kartell- oder Wettbewerbsrecht oder andere einschlägige Gesetze darstellen:

- Gespräche und Vereinbarungen mit Wettbewerbern zu den folgenden Themen:
 - Preise, Rabatte und Zahlungsbedingungen
 - Verkaufsbedingungen wie Lieferzeiten, Vertragsbedingungen und Garantien
 - Kosten und insbesondere Herstellungs- sowie Vertriebs- und Werbekosten
 - Kunden- und Marktsegmentierung, Marktaufteilung (Quoten), Verkaufsregionen und Vertriebswege
 - Verwehrung von Produkten und Dienstleistungen
 - Verkaufsstrategien ganz allgemein
 - Wettbewerbsrückzug
 - Vorlage fiktiver Angebote
 - Bevorzugung oder Benachteiligung von Kunden und/oder Lieferanten
- Festlegung von Wiederverkaufspreisen oder -strategien
- Bestimmte Formen von Ausschließlichkeitsvereinbarungen
- Widerrechtliche Erlangung wettbewerbsrelevanter Kenntnisse
- Absichtliche Verbreitung falscher Informationen über Wettbewerber
- Diebstahl von Geschäftsgeheimnissen und nicht öffentlichen Informationen zur Erlangung von Wettbewerbsvorteilen

8. Firmenloyalität und Vermeidung von Interessenkonflikten

Wir alle sind im Rahmen unserer Arbeit bei adapa fast täglich mit herausfordernden Situationen und manchmal auch mit schwierigen Entscheidungen konfrontiert. Dabei ist stets zu beachten, dass alle geschäftlichen Entscheidungen und die sich daraus ergebenden Handlungen den Interessen des Unternehmens dienen und nicht durch unsere persönlichen Interessen oder Beziehungen beeinflusst werden.

Um potenzielle Interessenkonflikte zu vermeiden, müssen Sie daher eine klare Grenze zwischen Ihren privaten Interessen und denen von adapa ziehen. Wir erwarten, dass Sie Ihre Vorgesetzten über alle persönlichen Interessen informieren, die sich auf Ihre geschäftlichen Entscheidungen auswirken könnten. Tätigkeiten und Situationen, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten, müssen im Voraus von Ihrem Vorgesetzten ausdrücklich schriftlich genehmigt werden.

Beispiele für Situationen, die zu Interessenkonflikte führen können:

- Nebentätigkeiten wie eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber, Selbständigkeit, aber auch Freiwilligenarbeit und andere unbezahlte Tätigkeiten
- Betrieb von, Beteiligung an oder Beschäftigung bei einem Wettbewerber oder einem anderen Drittunternehmen
- Bereitstellung von Produkten, die denen von adapa ähnlich sind oder mit ihnen konkurrieren
- Führungsposition in einer anderen Organisation
- Beschäftigung von Angehörigen
- Beschäftigung von Angehörigen der Führungskräfte in derselben Abteilung
- Investition in mehr als 1 % des in Umlauf befindlichen Kapitals eines Kunden, Anbieters, Lieferanten oder Wettbewerbers

Geschäftsideen:

Geschäftsideen, die im Rahmen Ihrer Beschäftigung bei adapa entstehen, dürfen nicht zum persönlichen Vorteil genutzt werden (soweit laut örtlichem Recht zulässig). Ausnahmen sind im Arbeitsvertrag festzulegen oder bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung durch Ihren Vorgesetzten und die Geschäftsführung von adapa.

9. Einhaltung von Handelskontrollvorschriften

In den meisten Ländern gelten Gesetze und Vorschriften zur Ein- und Ausfuhrkontrolle. Diese dienen nicht nur dem Schutz strategisch wichtiger Erzeugnisse und Technologien, sondern auch der Regulierung von Lieferungen an sanktionierte Länder oder Empfänger, die als Gefahr für die (inter-)nationale Sicherheit eingestuft wurden. Zusätzlich zu solchen Ein- und /Ausfuhrkontrollgesetzen gelten in den meisten Ländern Bestimmungen, die die grundlegende Abwicklung von Einfuhr, Ausfuhr und Zollabfertigung regeln. Verstöße gegen Ein- und Ausfuhrbestimmungen können gravierende Folgen nach sich ziehen und zum Ausschluss von vereinfachten Ein- und Ausfuhrverfahren führen.

adapa befolgt alle internationalen Ein- und /Ausfuhrkontrollgesetze sowie die entsprechenden Zollbestimmungen der einzelnen Länder. Wer bei adapa für die Einfuhr bzw. Ausfuhr von Waren zuständig ist, ist mit den Zollbestimmungen und Vorschriften zur Ein- und Ausfuhrkontrolle vertraut und verfügt über die erforderlichen Kenntnisse bzw. erhält entsprechende Schulungen, um diese korrekt anzuwenden.

10. Verantwortungsvoller Umgang mit Daten: Datenschutz und Informationssicherheit

Daten sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor im betrieblichen Alltag wie auch im Wettbewerb. Der Einsatz moderner Informationssysteme ermöglicht effizientes und professionelles Arbeiten. Er birgt jedoch auch Risiken für die Informationssicherheit und den Datenschutz. Der Schutz personenbezogener und geschäftlicher Daten sowie die Gewährleistung der Funktionsfähigkeit und Integrität unserer Informations- und Kommunikationssysteme haben in diesem Zusammenhang höchste Priorität.

Datenschutz

adapa verpflichtet sich, alle geltenden Vorschriften zum Schutz von Privatsphäre und Daten einzuhalten. Insbesondere stellen wir sicher, dass die Erfassung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten ausschließlich im gesetzlich zulässigen und betriebswirtschaftlich notwendigen Umfang erfolgt. Dieser Anspruch verpflichtet alle Mitarbeiter zu einem gewissenhaften und sorgfältigen Umgang mit Informations- und IT-Systemen. Denn mangelnde Sorgfalt kann zu erheblichen Schäden für unser Unternehmen, unsere Mitarbeiter und Dritte führen.

adapa und sämtliche Mitarbeiter haben dafür Sorge zu tragen, dass sie bei der Verarbeitung personenbezogener Daten (also aller Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen, wobei die Identifizierung unmittelbar oder mittelbar und insbesondere durch Zuordnung zu einem Identifizierungsmerkmal wie Name, Kennnummer, Standort oder Online-Kennung erfolgen kann) stets die Anforderungen des geltenden Datenschutzrechts befolgen. Die Mitarbeiter stellen daher sicher, dass personenbezogene Daten:

- I. rechtmäßig, in gutem Glauben und in einer für die betroffene Person transparenten Weise verarbeitet werden („Rechtmäßigkeit, Fairness und Transparenz“);
- II. für konkrete, ausdrücklich angegebene und rechtmäßige Zwecke erhoben und nicht in einer Weise weiterverarbeitet werden, die mit diesen Zwecken unvereinbar ist („Zweckbindung“);
- III. angemessen, sachdienlich und auf das für die Verarbeitungszwecke erforderliche Maß beschränkt sind („Datenminimierung“);

- IV. zutreffend und ggf. auf dem neuesten Stand sind; um sicherzustellen, dass personenbezogene Daten, die im Hinblick auf die jeweiligen Verarbeitungszwecke unrichtig sind, unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden („Richtigkeit“), sind alle angemessenen Maßnahmen zu treffen;
- V. in einer Form verwahrt werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen ermöglicht, aber – sofern gesetzlich nicht ausdrücklich erlaubt – nicht länger, als dies für die jeweiligen Verarbeitungszwecke erforderlich ist („Speicherbegrenzung“);
- VI. in einer Weise verarbeitet werden, die für die personenbezogenen Daten hinreichende Sicherheit gewährleistet und sie durch geeignete technische oder organisatorische Maßnahmen insbesondere vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung und unbeabsichtigter Beschädigung schützt („Unversehrtheit und Vertraulichkeit“).

Ohne Einschränkung des Vorstehenden sind alle Mitarbeiter insbesondere verpflichtet, (i) personenbezogene Daten vertraulich zu behandeln und sie (adapa-intern ohne den oben beschriebenen legitimen Zweck oder außerhalb von adapa) nicht an unbefugte Dritte weiterzugeben, (ii) personenbezogene Daten nur in dem Umfang zu verarbeiten, der für den legitimen Zweck und die ordnungsgemäße Erfüllung der jeweiligen Aufgabe erforderlich ist und stets nur in dem nach geltendem Datenschutzrecht zulässigen Maße und (iii) Sicherheitsverletzungen (also Vorfälle, die zur versehentlichen oder unrechtmäßigen Zerstörung, zum Verlust, zur Veränderung, zur unbefugten Offenlegung von oder zum Zugriff auf übermittelte, gespeicherte oder anderweitig verarbeitete personenbezogene Daten führen) unverzüglich den mitgeteilten Meldestellen für Datenschutzverletzungen zu melden.

Firmendaten

Daten und Informationen, die im Rahmen einer Tätigkeit für adapa mit firmeneigenen Geräten erstellt, gespeichert, gesendet oder empfangen werden, sind Eigentum des Unternehmens und nicht als private Kommunikation anzusehen. Sie müssen daher vertraulich behandelt werden, sofern sie von entsprechend befugten Führungskräften zuvor nicht bereits veröffentlicht worden sind.

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, Informationen, die sie im Rahmen ihrer Arbeit erzeugen oder erlangen, sowohl physisch als auch elektronisch vor unbefugtem Zugriff zu schützen. Darüber hinaus sind die Mitarbeiter von adapa verpflichtet, die ihnen zur Verfügung gestellten urheberrechtlich geschützten Daten als solche zu handhaben und vertraulich zu behandeln. Dies gilt auch für Informationen, die adapa von Kunden, Lieferanten oder anderen Geschäftspartnern anvertraut werden. Die Mitarbeiter achten stets darauf, vertrauliche Informationen nicht ungesichert in Kopierern, Druckern oder öffentlich zugänglichen Bereichen zu hinterlassen. Schützen Sie Dokumente und Daten durch die Verwendung zuverlässiger Passwörter und durch das Abschließen von Büros und Aktenschränken. Persönliche Anmeldedaten und Passwörter dürfen nicht weitergegeben werden – auch nicht an Personen, die für adapa oder in der IT-Abteilung arbeiten. Unternehmensbezogene Dokumente und Daten dürfen nicht auf tragbaren und/oder privaten Speichermedien wie externen Festplatten, USB-Sticks oder persönlichen Cloud-Fileshares wie iCloud, Google Drive, One Drive usw. gespeichert werden. Die Weiterleitung von Firmenunterlagen und -daten über private E-Mail-Konten ist strengstens untersagt. Diese Vertraulichkeitspflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei adapa.

Die Nutzung von Firmeneigentum ist auf geschäftliche Zwecke beschränkt. adapa behält sich das Recht vor, die Nutzung von Arbeits- und Kommunikationsmitteln (insbesondere Internet, Computer, Software, E-Mail, Messengerdienste, Textnachrichten, Voicemail, Konferenzdienste, Mobiltelefone, Büromaterial usw.) in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Arbeitsverträgen einzuschränken und/oder zu überwachen.

Internet und Medien

Der Versand und die Verbreitung von E-Mails mit beleidigendem (z. B. pornografischem) Inhalt, kriminellen oder terroristischen Absichten/Inhalten, diskriminierenden oder belästigenden Äußerungen oder Bildern oder abfälligen Kommentaren über Alter, Behinderung, ethnischer Zugehörigkeit, Familienstand, Nationalität, Hautfarbe, Religion, Geschlecht oder sexueller Orientierung und jeder anderen Art fragwürdiger Inhalte (wie Kettenbriefe oder Spam) werden nicht geduldet. Selbiges gilt auch für Äußerungen in Internetforen und sozialen Netzwerken.

Der Aufruf von Internetseiten mit den oben genannten Inhalten von firmeneigenen Geräten oder Kommunikationseinrichtungen aus ist ebenfalls untersagt. Versuche, auf derartige Seiten zuzugreifen, werden von unseren Firewalls blockiert und protokolliert.

Bezugnahmen auf adapa über private Benutzerkonten in den sozialen Medien dürfen ausschließlich im besten Interesse des Unternehmens und unter Berücksichtigung der geltenden Unternehmensrichtlinien erfolgen.

Sollten schädliche Inhalte gefunden werden, die den Ruf von adapa im Internet, in den sozialen Medien oder in anderer Form schädigen könnten, werden Sie aufgefordert, diese Inhalte unverzüglich zu entfernen. Kommen Sie dieser Aufforderung nicht nach, haben Sie mit juristischen und/oder disziplinarischen Konsequenzen zu rechnen.

11. Softwarelizenzen und urheberrechtlich geschützte Inhalte

adapa und unsere Mitarbeiter achten geltende Lizenzen und Urheberrechte. Sie dürfen auf Ihrem Computer nur Software ausführen, die vom Unternehmen rechtmäßig erworben und freigegeben wurde. In vielen Fällen ist das Kopieren, Herunterladen oder Verbreiten von Software und anderem urheberrechtlich geschützten Material gesetzwidrig. Auch die Verwendung sogenannter „Freeware“ oder „Shareware“, also von Programmen und Dateien, die kostenlos im Internet erhältlich sind, bedarf einer vorherigen Genehmigung. Denn zum einen kann sie schädliche Elemente (wie Computerviren und Malware) enthalten, zum anderen ist ihre Nutzung oft auf den privaten Bereich beschränkt und kann daher bei gewerblicher Anwendung einen Lizenzverstoß darstellen.

Andere Inhalte wie Bücher, Zeitschriften, Websites, Ton- oder Filmaufnahmen unterliegen im Allgemeinen ebenfalls dem Urheberrecht und sind vor unbefugter Nutzung geschützt. Ohne ausdrückliche Genehmigung des Verfassers, des Herausgebers oder eines anderen Rechteinhabers ist ihre Vervielfältigung, Verbreitung und elektronische Speicherung daher untersagt.

12. Schutz von Firmeneigentum

Die Speicherung privater Daten auf Firmengeräten oder Kommunikationsmitteln zu privaten Zwecken ist untersagt. In Ausnahmefällen dürfen Mitarbeiter ihre Mobiltelefone aber durchaus für private Telefonate nutzen. Dies ist unter den folgenden Bedingungen zulässig:

- Dauer und Umfang sind begrenzt
- Keine Beeinträchtigung der Arbeitsleistung
- Keine wesentlichen Mehrkosten für das Unternehmen
- Kein Verstoß gegen die vorliegenden oder andere adapa-Richtlinien

Die konkreten Bestimmungen in Arbeitsverträgen, Gesetzen oder Tarifvereinbarungen in Tarifverträgen gelten vorrangig.

13. Geldwäschebekämpfung

Geldwäsche dient dazu, illegal erwirtschaftete Vermögenswerte in das reguläre Finanz- und Wirtschaftssystem einzubringen, um eine rechtmäßige Herkunft vorzutäuschen oder die Finanzierung illegaler Aktivitäten zu verschleiern.

adapa verpflichtet sich, Geldwäsche zu bekämpfen und alle Gesetze und Vorschriften in diesem Zusammenhang einzuhalten. Wir unterhalten nur Beziehungen zu Geschäftspartnern, deren Mittel unseres Wissens nach aus seriösen und rechtmäßigen Quellen stammen und die keine kriminellen oder terroristischen Handlungen unterstützen.

Um dieser Verpflichtung nachzukommen, nutzen wir festgelegte Prozesse, in deren Zentrum die Kenntnis der Identität unserer Geschäftspartner steht. Diese erfordert unter anderem die Prüfung der einschlägigen, von nationalen und internationalen Behörden veröffentlichten Sanktionslisten.

Sollten im Zuge der Aufnahme oder Aufrechterhaltung einer Geschäftsbeziehung Zweifel an der Seriosität oder Korrektheit eines Geschäftspartners aufkommen, informieren Sie bitte umgehend Ihren Vorgesetzten und die Geschäftsführung, die dann eine umfassende Prüfung einleiten.

14. Produktvorschriften und Werbung

Wir wollen unseren Kunden Produkte von hervorragender Qualität anbieten. Und wir wollen sie pünktlich und frei von Mängeln ausliefern.

Bei der Darstellung unserer Produkte sind wir stets aufrichtig und korrekt. Deshalb sind Sie verpflichtet, unsere Produkte wahrheitsgemäß und korrekt darzustellen und dürfen nur Aussagen treffen, die sich durch Tatsachen untermauern lassen.

15. Außenkommunikation

Eine offene und ehrliche Kommunikation ist eine Grundvoraussetzung für das Vertrauen unserer Kunden, Aktionäre und anderer Akteure. Wenn Sie eine Presseanfrage zu adapa erhalten, leiten Sie diese bitte an den zuständigen Abteilungsleiter weiter.

16. Anwendbarkeit, Umsetzung und Kontrolle des Verhaltenskodexes

Der vorliegende Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter und Führungskräfte von adapa weltweit. Darüber hinaus liegt es im Interesse von adapa, in bestimmten Situationen auch Geschäftspartner (Kunden, Lieferanten, Berater usw.) auf unseren Verhaltenskodex hinzuweisen. Es versteht sich von selbst, dass neben den Verhaltensvorschriften auch die einschlägigen nationalen Rechtsnormen sowie unsere Unternehmensrichtlinien, Arbeitsverträge und sonstigen Vorschriften gelten.

Alle adapa-Mitarbeiter sind verpflichtet, diesen Verhaltenskodex einzuhalten. Doch das allein reicht noch nicht aus, um Integrität und Compliance in allen Bereichen sicherzustellen. Denn um die korrekte und konsequente Anwendung dieses Verhaltenskodex in der Unternehmensgruppe zu gewährleisten, muss auch die Umsetzung und Einhaltung nationaler Gesetze, lokaler Vorschriften und sonstiger Bestimmungen regelmäßig kontrolliert werden.

17. Fragen und Hinweise

Bitte beachten Sie, dass jeder einzelne Mitarbeiter von adapa seinen Beitrag leisten muss, um die Integrität des Unternehmens zu gewährleisten. Jeder von uns ist in seinem Umfeld und in seiner Rolle für den guten Ruf von adapa mitverantwortlich. Deshalb sind wir alle gefordert, Anregungen zur Verbesserung des vorliegenden Verhaltenskodexes einzubringen.

Auf den ersten Blick ist nicht immer sofort erkennbar, ob Verhaltensweisen und Handlungen in juristischer und ethischer Hinsicht einwandfrei sind. So bedürfen die konkreten Bedingungen und Umstände gelegentlich einer eingehenderen Klärung. Wenn Sie Fragen zum vorliegenden Verhaltenskodex haben, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung.

Alle Verstöße gegen den Verhaltenskodex sind meldepflichtig. Hinweise auf Fehlverhalten werden dabei auch als „Alert“ oder „Whistleblowing“ bezeichnet. Hinweisgeber werden bei adapa besonders geschützt, so dass sie keinerlei Vergeltung zu befürchten haben.

Beobachtetes Fehlverhalten ist zunächst Ihrem direkten Vorgesetzten zu melden. Wenn dies nicht möglich ist oder nicht ausreicht, um die Situation auszuräumen, nutzen Sie bitte das externe Online-Hinweisgebersystem. Dieses wird von einem unabhängigen Anbieter bereitgestellt, der auf derartige Angelegenheiten spezialisiert ist und Sie im laufenden Verfahren schützt. Über den folgenden Link können Sie Verstöße unter Angabe Ihres Namens oder auch anonym melden und Dokumente und Beweise sicher hochladen:

<https://adapa.integrityline.com>

Beschreiben Sie dabei den Sachverhalt und alle zugehörigen Umstände so genau wie möglich. Denn je mehr Informationen wir erhalten, desto besser und schneller können wir reagieren und Ihnen mit praktischen Tipps weiterhelfen. Alle Informationen, die Sie uns zur Verfügung stellen, werden vertraulich behandelt und einer sorgfältigen Prüfung unterzogen. Bitte haben Sie allerdings Verständnis dafür, dass wir ohne hinreichende Informationen nicht angemessen Stellung beziehen können. Bedenken Sie außerdem, dass unlautere Meldungen und falsche Anschuldigungen nicht nur unethisch sind, sondern auch Schaden verursachen und sogar strafbar sein können. Sie sind somit unzulässig und stellen einen schwerwiegenden Missbrauch des entsprechenden Verfahrens dar.

18. Ahndung von Verstößen

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass Verstöße gegen den Verhaltenskodex disziplinarische und juristische Konsequenzen nach sich ziehen können. adapa duldet keinerlei rechtswidriges Verhalten und ahndet selbst versuchte Verstöße in Einklang mit dem geltenden Recht. Darüber hinaus behält sich adapa das Recht vor, Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche geltend zu machen.