



Die ADL-Dienstleistungen GmbH steht für

Aufrichtigkeit
Diszipliniiertheit und
Leistungsstärke.

Wir handeln nachhaltig und verantwortungsvoll

Wir sind ein Familienunternehmen. In unserer Kultur sind unsere größten Werte: Familie, Ehre, Vertrauen und Verlässlichkeit. Diese uns wichtigen Werte sind der größte Einflussgeber unseres Code of Conduct.

Wir bei ADL übernehmen Verantwortung dafür, was wir tun und wie wir es tun. Wir möchten unseren Kunden und Interessengruppen aufzeigen, dass unsere Dienstleistungen und Lösungen so verantwortungsbewusst wie möglich erzeugt werden: ressourcenschonend und energieeffizient, mit minimalem Fußabdruck für Umwelt und Klima, mit Respekt vor den Menschen- und Arbeitsrechten und im Einklang mit geltenden Gesetzen und Vorschriften.

Die Erwartungen der unserer Interessengruppen in Bezug auf verantwortliches Handeln ändern sich ständig. Auch wenn unsere Hauptprinzipien und Standards gleichen bleiben, werden wir von Zeit zu Zeit unseren Verhaltenskodex aktualisieren, um sicherzustellen, dass wir immer auf dem aktuellsten Stand der Entwicklung sind.

Der Verhaltenskodex basiert auf unseren Werten: Familie, Ehre, Vertrauen und Verlässlichkeit. Die im Verhaltenskodex formulierten Grundsätze, Standards und Anforderungen beschreiben, was wir als verantwortliches Geschäftsgebaren betrachten. Der Verhaltenskodex unterstützt die Geschäftsführung sowie die Mitarbeiter dabei, korrekte Entscheidungen für sich und für ADL zu treffen.

Als Geschäftsführer erwarte ich, dass sich jeder den neuen Verhaltenskodex durchliest und versteht. Ich erwarte, dass sich jeder den Anforderungen entsprechend verhält. Nur dann werden wir auch weiterhin als das vertrauenswürdige Unternehmen wahrgenommen, das wir sind.

13.04.2021 Unterschleißheim

Serhat Aktas
Geschäftsführung

Firat Aktas
Betriebsleiter

Ertan Kus
Prozess- und Businessmanagement



1.) Den Verhaltenskodex kennen und umsetzen

Dieser Verhaltenskodex baut auf den Werten von ADL auf und beschreibt zusammen mit den Richtlinien und Abläufen von ADL sowie geltenden Gesetzen und Vorschriften den Rahmen für das, was wir als verantwortungsvolles Verhalten betrachten.

1.1) Unsere Verpflichtung zu Compliance und Integrität

Der Verhaltenskodex spiegelt unser dauerhaftes Engagement zur Umsetzung ethischer Geschäftspraktiken und zur Einhaltung von Recht und Gesetz im gesamten Unternehmen wider, überall dort, wo wir im Namen von ADL tätig sind. Dieser Verhaltenskodex bildet die Grundlage für unsere Bemühungen, stets das Richtige zu tun und immer aufrichtig zu handeln. Der Verhaltenskodex soll uns helfen, die richtigen Entscheidungen für uns selbst und für ADL zu treffen. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von ADL müssen die im Verhaltenskodex vorgegeben Regeln befolgen und sich immer bemühen, bei jeder Tätigkeit für das Unternehmen gesunden Menschenverstand, Umsicht und Rücksichtnahme an den Tag zu legen. Die vorliegende Fassung des Verhaltenskodexes wurde von der Geschäftsführung von ADL genehmigt.

Geltungsbereich und Verantwortung

Als Dienstleister der für regionale Unternehmen sowie die Deutsche Bahn tätig ist, halten wir uns stets an die Gesetze und Vorschriften der Firmen, für die wir tätig sind.

1.2) Unsere Verantwortung

Von allen unseren Mitarbeitern wird erwartet, dass sie zu einer moralisch einwandfreien Unternehmenskultur beitragen, indem sie sich mit dem Verhaltenskodex auseinandersetzen, die Vorgaben des Unternehmens verinnerlichen und umsetzen sowie Verstöße vermeiden. Alle sind angehalten, selbst nicht gegen den Verhaltenskodex zu verstoßen und auch andere nicht zu Verstößen zu ermutigen. Das gilt auch, wenn solche Verstöße unter Umständen im Interesse des Unternehmens sein können.



Verantwortung der Mitarbeiter

Von den Mitarbeitern von ADL wird erwartet, sich bei der Ausübung der Geschäftstätigkeit ehrlich und transparent verhalten und die höchsten moralischen Standards beim Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern, Kollegen und anderen Beteiligten einhalten.

Für alle Mitarbeiter gilt:

- Handelt stets im Einklang mit dem Verhaltenskodex, den übrigen Arbeitsregeln und geltenden Gesetzen und Vorschriften.
- Vermeidet alle Handlungen, die als unethisch oder rechtswidrig aufgefasst werden könnten.
- Stellen Sie unverzüglich Fragen und holen Sie Rat ein, wenn irgendetwas in diesem Verhaltenskodex unklar ist oder Sie mit einer Frage oder einem Problem konfrontiert sind.
- Melden Sie unverzüglich vermeintliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex und gegen die Arbeitsregeln und sonstige Gesetze oder Vorschriften.
- Arbeiten Sie bei allen unternehmensinternen Untersuchungen umfassend und ehrlich mit.
- Reagieren Sie niemals mit Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben auf mögliche Verstöße hinweisen.
- Nehmen Sie an den angebotenen Compliance-Schulungen teil.

Verantwortung von Führungskräften und Vorgesetzten:

Alle Führungskräfte und Vorgesetzten sind zusätzlich dafür verantwortlich, dass alle Aktivitäten in ihrem Zuständigkeitsbereich im Einklang mit dem Verhaltenskodex sowie den geltenden Gesetzen und Vorschriften stehen.

Führungskräfte und Vorgesetzte bei ADL sollen:

- als Vorbilder die Mitarbeiter dazu anleiten, den Verhaltenskodex zu befolgen und sich ehrlich, transparent zu verhalten.
- die Anforderungen des Verhaltenskodexes offen mit ihren Mitarbeitern besprechen und dafür sorgen, dass alle die Standards verstehen und befolgen.
- darauf hinweisen, wie wichtig das Leben unserer Werte ist.
- eine von gegenseitigem Vertrauen geprägte Arbeitsumgebung schaffen, in der Mitarbeiter unterstützt werden, bedenkenlos mögliche Probleme ansprechen zu können.
- eine ethische Unternehmenskultur voran zu bringen, die die Einhaltung von Vorschriften fördert, Mitarbeitern hilft, mögliche Probleme anzusprechen und die Vergeltungsmaßnahmen verbietet.
- Meldungen von Mitarbeitern über Verstöße sofort nachgehen und sie unverzüglich an die zuständigen Stellen weiterleiten.
- Mitarbeiter auszeichnen und dafür belohnen, dass sie sich ethisch korrekt verhalten, alle Vorschriften einhalten und sich für deren Umsetzung einsetzen.



Bescheinigung

Alle Mitarbeiter müssen regelmäßig bescheinigen, dass sie den Verhaltenskodex gelesen und verstanden haben, sich nach den Grundsätzen des Verhaltenskodexes richten und diese einhalten, und dass sie bereit sind, alle Verstöße bei den entsprechenden Personen zu melden.

1.3) Rat einholen, Bedenken äußern und vermutete Verstöße melden

ADL setzt sich für eine Kultur des Vertrauens ein, in der Mitarbeiter Fragen stellen, Rat einholen, Bedenken äußern und vermutete Verstöße melden können. Die Geschäftsführung nimmt die Fragen der Mitarbeiter und die Bedenken sehr ernst und fordert alle Mitarbeiter auf, diese in gutem Glauben zu äußern. Konkrete Informationen zur Angelegenheit helfen dabei, diese in geeigneter Weise zu verfolgen.

1.4) Verstöße und Verantwortlichkeit

Niemand ist befugt, unethisch oder rechtswidrig zu handeln, selbst wenn eine Handlung scheinbar im Interesse des Unternehmens ist oder wenn ein Vorgesetzter oder ein anderer Mitarbeiter angewiesen hat, so zu handeln.

Verstöße gegen Gesetze können den zuständigen Behörden gemeldet werden.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden nicht geduldet und können zu schwerwiegenden Folgen für die Mitarbeiter und für ADL führen, z.B. arbeitsrechtliche Maßnahmen einschließlich Kündigung, strafrechtliche Schritte, empfindliche Strafzahlungen, Geldbußen oder Rufschädigung. Verstöße können unsere Beziehungen zu Kunden, Kollegen, Behörden und Geschäftspartnern schädigen, und wir können sogar die Erlaubnis zur Geschäftstätigkeit verlieren.



2.) Unser Arbeitsplatz

Wir schaffen Vertrauen bei unseren Kollegen, Kunden, Geschäftspartnern und in den Regionen, in denen wir tätig sind, indem wir verantwortungsbewusst und sicher arbeiten, respektvoll auftreten und unseren Verpflichtungen nachkommen. Dieser Abschnitt bezieht sich hauptsächlich auf ADL als Arbeitsplatz und die Verantwortung des Unternehmens gegenüber allen Mitarbeitern.

Respektvolles Miteinander	Wir gehen untereinander respektvoll, offen und ehrlich um. Gemeinsam haben wir die Verantwortung, zu einem solidarischen Arbeitsumfeld beizutragen, das auf Respekt, gegenseitigem Vertrauen, und Transparenz basiert.
Belästigungsfreier Arbeitsplatz	ADL duldet keine Form der Drangsalierung oder Belästigung am Arbeitsplatz. Wir alle haben das Recht auf ein Arbeitsumfeld ohne Belästigung und Einschüchterung, in dem wir uns wohl und sicher fühlen können. Es gibt viele Formen von Belästigung am Arbeitsplatz. Diese können – körperlich, verbal, sexuell usw. – sein und sie wird individuell unterschiedlich erlebt. Wir tolerieren keine Form von Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Geschlecht, Abstammung, Hautfarbe, Religion, politischer Einstellung, Gewerkschaftszugehörigkeit, ethnischer Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung oder Familienstand. Körperliche Bestrafung wird bei ADL nicht geduldet.
Förderung von Chancengleichheit	ADL hat sich verpflichtet, alle Mitarbeiter fair und respektvoll zu behandeln und für berufliche Chancengleichheit zu sorgen. Es sollen bei der Beurteilung von Mitarbeitern nur Leistung, Qualifikationen und andere fachliche Kriterien herangezogen werden. Dies gilt für Einstellungen, Vergütungen, Schulungen, und Beförderungen. Wir bemühen uns, Maßnahmen und Programme zur Förderung einer vielfältigen Organisation, die auf dem Anspruch der Chancengleichheit basiert, zu entwickeln. ADL bekennt sich zu den Grundsätzen der Nichtdiskriminierung.



Gesundheits-, Arbeits-
und Umweltschutz

Vorrang hat die Sicherheit

Vor alle anderen Erwägungen stellen wir das menschliche Leben und setzen dessen Sicherheit niemals aufs Spiel. Wir schaffen für unsere Auftraggeber, Mitarbeiter, Auftragnehmer und Besucher ein sicheres Arbeitsumfeld.

Arbeits- und Umweltschutz ist kein Zufall

ADL bekennt sich zu einem konsequenten Arbeits- und Umweltschutz. Das erreichen wir durch eine starke und sichtbare Führung durch alle Vorgesetzten, einer konsequenten Umsetzung unseres Managementsystems, einer starken Betrachtung der Risiken, einem ständigen Engagement unserer Beschäftigten und durch die Übernahme von Verantwortung für Mensch und Umwelt. Wir befolgen alle geltenden Arbeits- und Umweltschutzgesetze.

Wir sind überzeugt, dass alle vermeidbaren Berufskrankheiten und Unfälle und Verletzungen vermeidbar sind.

ADL hat sich verpflichtet, mit einer neuen Unternehmenskultur, die durch kontinuierliches Lernen und Verbesserungen gekennzeichnet ist, Schaden durch vorsätzliches Handeln von ihren Mitarbeitern, Kunden sowie Lieferanten ihrem Geschäft und ihren Vermögenswerten abzuwenden. Wir bemühen uns Innovationen zu fördern und kontinuierliche Verbesserungen einzuführen, damit unsere Dienstleistungen und Produkte keine oder nur minimale negative Auswirkungen auf die Umwelt haben.

Unsere ADL-Verantwortung

Wir alle tragen die Verantwortung dafür, Sicherheitsvorschriften einzuhalten und uns für Arbeits- und Umweltschutz einzusetzen.

Von unseren Mitarbeitern wird erwartet, dass sie ihre Arbeitsaufgaben sicher, verantwortungsbewusst und in Verbindung mit den geltenden Anforderungen ausführen. Jeder Mitarbeiter hat das Recht, sich zu weigern, eine Arbeit auszuführen, die zu Verletzungen oder Schäden führen kann. Darüber hinaus ist jeder Mitarbeiter verantwortlich dafür, gefährliche und unsichere Situationen und Verhaltensweisen, die er bei anderen beobachtet, der Leitung, dem ADL-Personal oder der Personalabteilung zu melden. Jeder muss jeden Unfall oder Zwischenfall, der zu Verletzungen oder Schäden führen kann, sofort melden. Diese werden wir ausnahmslos als Beinaheunfälle erfassen und in unsere Gefährdungsbeurteilung mit aufgenommen. Alle ADL-Mitarbeiter sind für die Einhaltung und Umsetzung unserer Richtlinien verantwortlich.



Qualität	Unser Erfolg hängt von unserer operativen Qualität ab. Qualität ist Stabilität unserer Dienstleistungsprozesse, vorbildliche Ausführung, ein kompromissloses Bemühen um ständige Verbesserungen, Einhalten von Terminen und Regeln. Durch diese Prinzipien verdeutlichen wir unser Engagement und unser Ziel, dass wir die vereinbarten Vorgaben und die Anforderungen unserer Kunden zuverlässig erfüllen. Wir alle tragen die Verantwortung dafür, Sicherheitsvorschriften einzuhalten und uns für Umwelt- und Arbeitsschutz einzusetzen.
----------	--

3.) Unser Geschäftsgebaren

Für uns als Unternehmen gelten die Gesetze und Vorschriften der Firmen, für die wir tätig sind. Wir haben mit einer Vielzahl von Interessengruppen zu tun. Dazu gehören Kunden, Wettbewerber, Zulieferer, Geschäftspartner, Behörden und lokale Gemeinden. Wir sind verpflichtet, mit diesen Gruppen auf ehrliche und rechtlich zulässige Weise umzugehen.

Korruptionsbekämpfung	ADL duldet weder Korruption noch andere unerlaubten Geschäftspraktiken durch unsere Führungskräfte, Mitarbeiter und andere von uns beauftragten Personen oder Firmen. Vorteilsnahmen in jedweder Art und Weise die dazu führen unsere Entscheidungen zu beeinflussen werden von uns weder angeboten noch angenommen.
Umgang mit Geschäftspartnern	Unsere Werte und Prinzipien sind in unserem Code of Conduct festgelegt. Wir erwarten von allen unseren Geschäftspartnern, also Kunden sowie Lieferanten oder andere die in einer Geschäftsbeziehung mit ADL stehen, dass sie sich an diese niedergeschriebenen Regeln und Verhaltensweisen halten.
Schmiergelder und Erpressungsgelder	Schmiergelder, auch Beschleunigungszahlungen oder Gefälligkeitszahlungen, sind verboten und Keiner darf jemals Schmiergeldzahlungen im Namen von ADL veranlassen oder anregen, unabhängig davon, ob die Zahlung direkt oder indirekt über Geschäftspartner erfolgt. Erpressungsgelder werden angesichts glaubwürdiger Drohungen und unmittelbarer Gefahr für Leben, Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter oder die Integrität unserer Firma gezahlt. Auch geringe Zahlungen dürfen nur unter außergewöhnlichen Umständen erfolgen. Falls es zur Aufforderung einer Zahlung von Erpressungsgeld kommt, muss dies sofort der Geschäftsführung gemeldet und dokumentiert werden.



Geschenke und Bewirtung	Einladungen im geschäftlichen Rahmen oder Geschenke die wir machen oder annehmen müssen stets gut beurteilt werden. Geschenke und andere Gefälligkeiten (Einladungen, Spesenübernahme, usw.) dürfen nicht angeboten oder angenommen werden, wenn sie unsere Fähigkeit zu objektiven Entscheidungen im Interesse von ADL beeinflussen können. Geschenke und andere Gefälligkeiten dürfen nur angenommen oder angeboten werden, wenn sie bescheiden sind, selten erfolgen und wenn Zeitpunkt und Ort und Zeit angemessen sind. Geschenke und Bewirtungspraktiken können kulturell bedingt unterschiedlich sein, müssen jedoch stets im Einklang mit dem geltenden Recht, sowie mit den Bedingungen der Compliance-Regeln des Empfängers und den üblichen Gepflogenheiten stehen. Die Vorgaben von ADL und die Gesetze lassen nur wenig Spielraum für Bewirtungen und Geschenke an oder von Amtsträger oder Mitarbeitern von Behörden. Da die Definition von Amtsträgern weit ausgelegt werden kann, so dass auch Mitarbeiter von staatlichen Einrichtungen und Regierungsorganen dazu zählen, müssen wir immer die größte Sorgfalt walten lassen, wenn es um Gefälligkeiten für Amtsträger geht. Sind Geschenke und Gefälligkeiten für solche Personen gesetzlich verboten, wird den Mitarbeitern die Annahme von Geschenken und Einladungen ebenfalls verboten.
Wohltätige Spenden, Sponsoring und gemeinnützige Investitionen	ADL hat sich zu einer nachhaltigen Wertschöpfung verpflichtet und wir möchten einen positiven Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Region leisten. Durch unsere Geschäftsbeziehungen, Aktivitäten und die Unterstützung von gemeinnützigen Einrichtungen geben wir etwas an die Gemeinden und Nachbarn zurück. Wohltätige Spenden sind einmalige oder gelegentliche Zahlungen zum Wohl der Gesellschaft. Ein Risikofaktor in Verbindung mit Sponsoring und wohltätigen Spenden ist, dass sie zu Bestechungsvorwürfen führen können. Solche Aktivitäten sind daher unzulässig, wenn sie zur Verschleierung von Bestechungen verwendet werden. Von Spenden, Sponsoring und gemeinnützige Investitionen sollten sowohl das Gemeinwesen als auch ADL profitieren. Zahlungen sollen transparent und offen erfolgen, auf nachvollziehbaren Kriterien basieren und ordnungsgemäß dokumentiert und gebucht werden.
Unterstützung politischer Parteien	Im Namen von ADL dürfen niemals politische Parteien, Parteimitglieder oder Anwärter für öffentliche Ämter finanzielle oder über sonstige Zuwendungen unterstützung werden. Dies schließt nicht aus, dass ADL im Interesse des Unternehmens und in Wirtschaftsverbänden politische Ansichten unterstützt oder dass sich Mitarbeiter als Privatpersonen politisch betätigen.



Fairer Wettbewerb	ADL bekennt sich zu einem fairen, freien und offenen Wettbewerb. Wir führen einen fairen und starken Wettbewerb, stets in voller Übereinstimmung mit den Gesetzen und unserem Verhaltenskodex. Wir befolgen daher alle geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetze und verhalten uns gegenüber unseren Wettbewerbern fair, ehrlich und integer. Wettbewerbsvorteile erarbeiten wir durch unser Dienstleistungsangebot auf der Grundlage von Qualität und nicht durch unethisches oder rechtswidriges Geschäftsgebaren. • Wir schließen mit Wettbewerbern keine wettbewerbsverzerrenden Vereinbarungen, wie zum Beispiel Preisabsprachen, Marktaufteilung, Marktsegmentierung oder Angebotsabsprachen. • Wir tauschen mit Wettbewerbern keine vertraulichen Geschäftsinformationen aus. • Kunden, Lieferanten und Mitarbeiter erlegen wir keine rechtswidrigen Beschränkungen auf. Bei allen Angelegenheiten, bei denen das Risiko eines kartellrechtlichen Verfahrens für ADL und deren Mitarbeiter besteht wenden wir uns an unsere Rechtsberatung.
Wettbewerberrelevante Informationen einholen	Wie jedes Unternehmen müssen wir unsere Wettbewerber kennen und verstehen. Das ist ein wichtiges Element eines jeden gut funktionierenden wettbewerbsorientierten Marktes. Informationen über Wettbewerber dürfen jedoch nur gemäß den geltenden Gesetzen und im Einklang mit gutem Geschäftsgebaren gesammelt und verwendet werden. Wir sammeln Wettbewerberinformationen nur aus ordentlichen Quellen und verhalten uns dabei nie rechtswidrig oder unethisch. Wenn wir Daten zu unseren Wettbewerbern sammeln, bewahren wir immer den Nachweis zur Informationsquelle mit auf.
Datenschutz und Privatsphäre	ADL befolgt die Vorschriften zum Verwalten von Informationen und personenbezogenen Daten und zum Schutz dieser Daten und hat verbindliche Datenschutzvorschriften für die unternehmensweite Verarbeitung und Übertragung der personenbezogenen Daten von Mitarbeitern und Dritten erlassen. Die Einhaltung dieser Vorschriften ist für uns selbstverständlich. Beim Umgang mit personenbezogenen Daten werden wir stets für ausreichenden Schutz sorgen und die geltenden Datenschutzgesetze und -vorschriften einhalten, für die Verwaltung von personenbezogenen Daten gelten, einschließlich der Forderungen und Verpflichtungen zur Vertraulichkeit. Dies gilt unabhängig davon, ob sich die Informationen auf Kunden, Mitarbeiter oder Dritte beziehen. Der Umgang mit personenbezogenen Daten muss dabei stets auf das für Geschäftszwecke, die Erfüllung des Kundenbedarfs und die Personalverwaltung Notwendige begrenzt sein und entsprechend der geltenden Richtlinien für Datenschutz erfolgen.



Genauere und vollständige Daten, Unterlagen, Berichts- und Rechnungswesen	ADL verpflichtet sich bei allen Geschäftstätigkeiten zu Transparenz und Genauigkeit, jedoch unter Wahrung der Vertraulichkeit und sonstiger Verpflichtungen. ADL ist verpflichtet, Sorgfalt walten lassen, besonders im Hinblick auf Folgendes: • Die Einhaltung der Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung und des internen Kontrollsystems von ADL ist unabdingbar. • Alle Geschäftsbücher von ADL müssen in Übereinstimmung mit den Gesetzen der jeweils geltenden Gerichtsbarkeit geführt werden. Sie dürfen weder vorsätzlich irreführende, falsche oder fingierten Einträge enthalten. Darüber hinaus müssen Einnahmen und Ausgaben, Vermögenswerte, Verbindlichkeiten ordnungsgemäß und genau wiedergegeben werden. • Kein Geschäftsfall darf vorsätzlich falsch klassifiziert werden, weder in Bezug auf Konten, Abteilungen oder Buchungsperioden.
Bekämpfung von Geldwäsche	ADL hält sich an seine Verpflichtung, angemessene Schritte zu unternehmen, um alle Arten rechtswidriger Zahlungen aufzudecken und zu verhindern. genauso, dass ADL von anderen für Geldwäsche benutzt wird. In allen Fragen zur Bekämpfung von Geldwäsche soll sich jeder Mitarbeiter an den Rechtsvertreter oder die benannte externe Stelle wenden.
Externe Kommunikation	Das Ansehen von ADL bei seinen Kunden und Lieferanten hängt in hohem Maße von unserer Fähigkeit ab, professionell und konsequent mit externen Akteuren, zu kommunizieren. ADL kommuniziert daher prinzipiell offen und ehrlich und geht auf Auskunftersuche von interessierten Dritten ein.



4.) Persönliches Verhalten

Unser Erfolg hängt davon ab, dass wir uns alle stets richtig verhalten. Von uns wird erwartet, dass wir uns bei unserer Arbeit und auch sonst tadellos gegenüber Kollegen, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern und anderen verhalten. Dazu gehört auch ein sensibler und respektvoller Umgang mit anderen Kulturen und Bräuchen.

Interessenkonflikt	Ein Interessenkonflikt besteht immer dann, wenn es ein konkurrierendes persönliches Interesse gibt, das die Fähigkeit zu einer objektiven Entscheidung und zum Handeln im besten Interesse von ADL beeinflussen kann. Keiner darf versuchen, direkt oder indirekt unpassende Vorteile für sich selbst oder für Familienmitglieder, Angehörige oder Freunde zu erhalten. Niemand darf sich an Entscheidungen beteiligen oder versuchen, diese zu beeinflussen, wenn dies zu einem tatsächlichen oder wahrscheinlichen Interessenkonflikt führen kann. Bevor sich jemand an irgendeiner Aktivität beteiligt, die als Vorteil für einen Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten (oder andere Geschäftspartner) aufgefasst werden kann, und zwar auf Kosten der Interessen von ADL, muss dies mit einem Vorgesetzten besprochen und eine Erlaubnis eingeholt werden. Es gibt Mittel und Wege, um Interessenkonflikte zu lösen, wichtig ist dabei, dass diese offen angesprochen werden, so dass man angemessen damit umgehen kann.
Nutzung von Eigentum und Vermögenswerten des Unternehmens	Alle ADL-Mitarbeiter und andere Vertreter des Unternehmens sind dafür verantwortlich, das Eigentum, das Vermögen und die Unterlagen von ADL, Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern zu schützen. Materielle Vermögenswerte sind u.a. Maschinen, Anlagen, Werkzeuge, Computersysteme, PCs, Mobiltelefone, Dateien, Unterlagen, Lagerbestände, Lieferungen und Gebäude. Zu immateriellen Vermögenswerten zählen geistiges Eigentum, Knowhow, vertrauliche Informationen, unser guter Ruf und das Ansehen von ADL. Alle Mitarbeiter sind angehalten, mit den Vermögenswerten von ADL sorgsam umzugehen. Alle haben durch umsichtiges Verhalten dafür zu sorgen, dass ADLs Vermögenswerte ordnungsgemäß verwaltet und vor Diebstahl, Missbrauch und Zerstörung geschützt werden. Die Nutzung von ADLs Materialien, finanziellen oder anderen Vermögenswerten und Anlagen zu Zwecken, die nicht direkt an die Tätigkeit des Unternehmens geknüpft sind, ist ohne Genehmigung der Geschäftsführung von ADL nicht erlaubt. Das Gleiche gilt für das Entfernen oder Ausleihen von Vermögenswerten des Unternehmens ohne Genehmigung. Geschäftsrelevante Informationen dürfen nur auf PCs und mobilen Geräten sowie in Systemen und Tools gespeichert werden, die von ADL anerkannt sind oder verwaltet werden. PCs und mobile Geräte, die ADL zur Verfügung stellt, sind als Eigentum von ADL anzusehen und dürfen nur von ADL-Mitarbeitern oder externen Beratern verwendet werden.



Missbrauch von Rauschmitteln und persönliches Verhalten	ADL ist eine Firma ohne Rauschmittel. Es ist verboten während der Arbeit unter Einfluss von Betäubungsmitteln, einschließlich Alkohol, zu stehen. Die Einnahme von Rauschmitteln bzw. die Aufforderung anderer Personen hierzu ist zu unterlassen, soweit dadurch das Ansehen von ADL oder von ADLs Geschäftspartnern beschädigt werden könnte.
Vertraulichkeit	Jeder ist verpflichtet, alle sich im Besitz befindlichen vertraulichen Informationen zu schützen und nicht zu missbrauchen, ganz gleich, ob sie Eigentum von ADL oder unserer Geschäftspartnern sind. Hierzu gehören auch vertraulichen Informationen sowie geistiges Eigentum, Informationen über Personen, Geschäftsbedingungen, technische oder vertragliche Sachverhalte und andere gesetzlich geschützte Informationen. Die Verschwiegenheitspflicht besteht auch nach Beendigung des Arbeits- oder Vertragsverhältnisses. Alle Informationen, die über allgemeines Geschäftswissen und die bei ADL erworbene Arbeitserfahrung hinausgehen, sind ebenfalls als vertraulich zu betrachten und dementsprechend zu behandeln. Jeder ist angehalten, vertrauliche Informationen zu schützen. Hierbei sind folgende Punkte zu beachten: Vertrauliche Informationen dürfen nur benutzt werden, wenn dazu ermächtigt wurde und dies für legitime Geschäftszwecke erforderlich ist. • Teile nie vertrauliche Informationen von ADL oder unseren Geschäftspartnern nicht Verwandten, Freunden, und ehemaligen Kollegen. • Bespreche vertrauliche Informationen nie in der Öffentlichkeit, wo andere zuhören können.
Insiderhandel	Insiderinformationen sind nicht öffentliche Informationen, die man im Rahmen der Arbeit bei ADL erlangen kann. Insiderinformationen sind als vertraulich und mit der entsprechenden Sorgfalt behandeln, um zu verhindern, dass Unberechtigte Zugang zu diesen Informationen erhalten.

Unterstützung

Bei Bedarf bietet Ihnen unsere externe Stelle „Hartdegen Consultants“ Unterstützung im Umgang mit dem Code of Conduct.

Ihr erster Ansprechpartner bei Fragen oder Unsicherheiten zum Code of Conduct ist ihr Vorgesetzter. Daneben kann sich jeder vertrauensvoll an Ralf Hartdegen wenden.

E-Mail: verwaltung@hartdegen-consultants.de

Telefon: 07162/949899-0



Selbsttest zu den ADL Verhaltensregeln

Sollten Sie sich im Einzelfall unsicher sein, ob ihr Verhalten im Einklang mit den Grundsätzen unseres Code of Conduct (auf der Homepage von ADL einsehbar) steht, sollten Sie sich folgende Fragen stellen

- 1.) Habe ich bei meiner Entscheidung alle relevanten Belange berücksichtigt und richtig abgewogen (Fachlicher Test)
- 2.) Habe ich das Gefühl, dass ich mich mit meiner Entscheidung im Rahmen der gesetzlichen und internen Vorgaben bewege? (Legalitätstest)
- 3.) Stehe ich zu meiner Entscheidung, wenn diese ans Licht kommt? (Vorgesetztentest)
- 4.) Befürworte ich, dass unternehmensweit in allen vergleichbaren Fällen ebenso entschieden wird (Verallgemeinerungstest)
- 5.) Halte ich meine Entscheidungen weiterhin für richtig, wenn mein Unternehmen sie in der Öffentlichkeit vertreten muss? (Öffentlichkeitstest)
- 6.) Würde ich meine eigene Entscheidung als Betroffener akzeptieren (Betroffenheitstest)
- 7.) Was würde meine Familie zu meiner Entscheidung sagen (Zweite Meinung)

Haben Sie die Fragen 1-6 mit „ja“ beantwortet und ist auch die Frage 7 positiv zu beantworten, stimmt Ihr Verhalten höchstwahrscheinlich mit unseren Grundsätzen überein. Verbleiben Zweifel, wenden Sie sich an die in der Unterstützung genannten Personen.