

Ethik-Kodex der ADA Gruppe

I. Allgemeine Grundsätze

1. Ehrlichkeit und Integrität

Die ADA Gruppe (ADA) übt ihre Tätigkeit unter Einhaltung der geltenden Gesetze und der Berufsethik aus. Das Verfolgen von Gruppeninteressen kann niemals eine Verhaltensweise rechtfertigen, die den Grundsätzen der Ehrlichkeit und Integrität entgegensteht.

Eine stabile geschäftliche Zusammenarbeit zum Nutzen aller kann es nur bei einem fairen Wettbewerb und strikter Einhaltung der Rechtsordnung geben. Korruption, Absprachen unter Konkurrenten, Untreue und Betrug verzerren den Wettbewerb, führen zu höheren Kosten, können mit erheblichen Strafzahlungen und Imageschäden verbunden sein und gefährden letztlich auch die Arbeitsplätze im Unternehmen.

Aus diesem Grunde lehnt ADA jede Form von Vergünstigungen oder Geschenken ab, ob erhalten oder angeboten, die als Mittel zur Beeinflussung der Unabhängigkeit des Urteils und des Verhaltens der betroffenen Parteien verstanden werden kann.

2. Unvoreingenommenheit, Chancengleichheit und Respekt

ADA ist der festen Überzeugung, dass die Würde des Menschen unantastbar ist und allen dieselben Chancen offenstehen sollen. ADA stellt seine Mitarbeiter aufgrund Ihrer Fähigkeiten ein und entwickelt sie auch aufgrund ihrer Fähigkeiten weiter. Dabei spielen Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität oder Familienstand keine Rolle.

Bei ADA hat jede Person Anspruch auf faire Behandlung, Höflichkeit und Respekt. ADA toleriert keine Form von Mobbing oder Belästigung der Mitarbeiter, Vertragspartner, Zulieferer, Kunden oder anderer Personen, mit denen sie Geschäfte tätigt. Gewalt, Gewaltandrohung, Beleidigungen und unangemessener Sprachgebrauch sind verboten.

3. Achtung der Menschenwürde

Die ADA Gruppe ist in vielen Ländern der Welt präsent und handelt in Übereinstimmung mit den international anerkannten Menschenrechten, Arbeits- und Sozialstandards. Unter keinen Umständen duldet ADA Zwangsarbeit, unfreiwillige Arbeit oder Menschenhandel.

Insbesondere Kinder haben ein Recht auf Schutz vor Missbrauch oder Vernachlässigung. ADA glaubt an den besonderen Schutz von Kindern und toleriert keine Kinderarbeit.

4. Professionalität und Personalentwicklung

ADA garantiert einen angemessenen Grad an Professionalität bei der Erfüllung der den Mitarbeitern zugeordneten Aufgaben. Zu diesem Zweck setzt sich die ADA Gruppe für die Förderung der Kompetenzen der Mitarbeiter ein und unterstützt dieses durch Schulungen, berufliche Weiterbildung und diverse Entwicklungsmöglichkeiten.

5. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Persönliche Sicherheit erfordert mehr als nur Regeln zu befolgen. Alle Beteiligten müssen über die Einhaltung gesetzlicher und berufsgenossenschaftlicher Vorschriften hinaus bei der Ausübung ihrer Tätigkeit auf Sicherheitsrisiken achten und bei Bedarf Sorge dafür tragen, dass unangemessene Gefährdungen vermieden werden. Nichts ist so wichtig, dass man sich nicht die zur sicheren Durchführung nötige Zeit nimmt. ADA stellt die für einen sicheren Arbeitsplatz benötigten Ressourcen sowie die fachliche Unterstützung zur Verfügung.

Den Mitarbeitern, deren körperliche und geistige Integrität grundlegende Werte für ADA darstellt, werden Arbeitsbedingungen garantiert, welche in einem sicheren und gesunden Arbeitsumfeld die Würde des Einzelnen respektieren.

6. Umweltschutz

ADA ist der Bewahrung der Umwelt als wesentlichem Gut verpflichtet. Zu diesem Zweck richtet sie ihre Entscheidungen so aus, dass eine Vereinbarkeit zwischen ökonomischen Interessen und ökologischen Anliegen nicht nur unter Einhaltung der geltenden Bestimmungen garantiert ist, sondern auch unter Berücksichtigung des Standes der Technik und Erfahrungen.

ADA und ihre Mitarbeiter legen besonderes Augenmerk auf Energieverbrauch, effizienten Transport, Abfall und Recycling, Wasserverbrauch, die Entsorgung flüssiger Abfallstoffe sowie die Nutzung und Handhabung gefährlicher Stoffe.

ADA arbeitet kontinuierlich daran, negative Umweltauswirkungen zu vermeiden oder zu vermindern. Alle Beschäftigten und alle Partner sind gehalten, aktiv daran mitzuwirken, mit Ressourcen schonend umzugehen, Verschwendungen zu vermeiden sowie Optimierungspotentiale zu bergen.

7. Schutz von geistigem Eigentum

Die ADA Warenzeichen (wie Logos, Slogans etc.) gewährleisten den Kunden, dass sie Original ADA Produkte kaufen. Warenzeichen und die zugehörigen Gesetze schützen die ADA Marken vor Fälschung und anderen Versuchen, unerlaubt Nutzen aus dem guten Ruf dieser Marken zu ziehen.

8. Vorbildfunktion der Unternehmensleitung

Die ADA Unternehmensleitung weiß um ihre Vorbildfunktion und bekennt sich dazu, korrupte oder unethische Verhaltensweisen unter keinen Umständen zu dulden.

Die Unternehmensleitung sorgt dafür, dass die betroffenen Mitarbeiter die relevanten Gesetze und Bestimmungen kennen und befolgen. Sie ist dafür verantwortlich, dass Rahmenbedingungen geschaffen werden, aus denen für alle Mitarbeiter unmissverständlich klar wird, dass unethisches Verhalten oder Korruption nicht toleriert wird. Die Mitarbeiter werden zu diesem Zweck mit den in dieser Richtlinie enthaltenen Grundsätzen vertraut gemacht, geschult und auf die darin enthaltenen ethischen Grundsätze verpflichtet sowie bei Fragen der Umsetzung unterstützt.

I. Anwendungsbereiche

1. Beziehungen zu Geschäftspartnern und Behörden

1.1 Korrekter Umgang mit Geschäftspartnern und Behörden

ADA überzeugt durch Preis, Leistung, Qualität und Eignung der angebotenen Produkte oder Dienstleistungen. Mitarbeiter behandeln Geschäftspartner fair und verkehren mit Behörden in Deutschland und im Ausland auf der Basis des geltenden Rechts und der internen Richtlinien, die insbesondere im ADA QM-Handbuch aufgeführt sind.

Das Unternehmen lässt nicht zu, dass der Wettbewerb durch Bestechung, Betrug, Wirtschaftsspionage, Diebstahl, Nötigung u. a. beeinflusst oder verfälscht wird. Eine Beteiligung an kartellrechtswidrigen Absprachen findet nicht statt.

Mitarbeiter, die versuchen, Geschäftspartner oder Amtsträger durch korruptes Verhalten zu beeinflussen oder sich in unlauterer Weise von Geschäftspartnern oder Amtsträgern beeinflussen lassen, werden – ungeachtet möglicher strafrechtlicher Konsequenzen – in geeigneter Weise zur Verantwortung gezogen. Dies schließt auch disziplinarische und arbeitsrechtliche Maßnahmen ein.

1.2 Verantwortlicher Umgang mit Geschenken

Geschenke sollen grundsätzlich nicht verteilt und angenommen werden. Dies gilt für Geldgeschenke, geldwerten Papieren, Dienstleistungen wie auch Sachgeschenke. Geldgeschenke sind Beträge in jeder Form und Währung. Sachgeschenke sind jegliche Gegenstände von Wert.

Die Annahme von Aufmerksamkeiten von geringem Wert (10,- EUR) und Blumen, unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit, und typische Streuartikel mit Firmenaufdruck ist erlaubt.

Werbegeschenke von ADA sollten wertmäßig so gestaltet sein, dass ihre Annahme den Empfänger nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit bringt. Sie müssen nach dem Prinzip ausgewählt werden, beim Geber und Nehmer jeglichen Anschein von Unredlichkeit und Inkorrektheit zu vermeiden.

Auch Reisen, Freikarten für Sport- und Kulturveranstaltungen, Essenseinladungen, Dienstleistungen, Werbepremien und Rabatte sind als Geschenke anzusehen.

Unbedenklich ist die Einladung zu oder Annahme von einer üblichen und angemessenen Bewirtung bei allgemeinen Veranstaltungen (z.B. Kunden- und Lieferantenbesuche oder andere allgemeine Veranstaltungen) an denen der Beschäftigte aufgrund seiner Stellung im Unternehmen im Auftrag des Unternehmens oder mit Rücksicht auf die ihm durch seine Stellung auferlegten gesellschaftlichen Verpflichtungen teilnimmt.

Bei Zweifelsfragen ist der Beschäftigte verpflichtet, sich an das Sekretariat der Geschäftsführung zwecks Genehmigung zu wenden.

Im Umgang mit Behörden müssen deren besondere Regelungen beachtet werden.

Im Ausland können Geschenke der Sitte und Höflichkeit entsprechen. Auch hierbei ist zu beachten, dass sowohl seitens des Schenkers als auch des Beschenkten dadurch keine verpflichtende Abhängigkeit entsteht und die nationalen sowie internationalen gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden.

1.3 Vermeidung von Interessenkonflikten durch Nebentätigkeiten bzw. Kapitalbeteiligungen

ADA stellt vertraglich sicher, dass Nebentätigkeiten von Mitarbeitern nicht zum Schaden des Unternehmens ausgenutzt werden. Nebentätigkeiten und Beteiligungen von Mitarbeitern bei bzw. an Geschäftspartnern und Wettbewerbern sind vom Mitarbeiter schriftlich anzuzeigen und gegebenenfalls vom Unternehmen genehmigen zu lassen.

Diese Anzeigepflicht besteht nicht beim Erwerb von börsengängigen Werten oder reinen Vermögensanlagen in nicht erheblichem Umfang.

1.4 Lieferanten-Alternativen

Bei der Auswahl ihrer Geschäftspartner bevorzugt ADA Lieferanten, die die ADA Werte teilen und sich zu klar definierten, verbindlichen ethischen und sozialen Standards verpflichten.

ADA achtet schon aus wirtschaftlichen Gründen darauf, regelmäßig unterschiedliche Angebote einzuholen und die Beschaffung transparent zu strukturieren. Einseitigen Abhängigkeiten kann damit wirksam entgegengewirkt werden. Weitergehende Informationen sind der ADA Beschaffungsrichtlinie zu entnehmen.

1.5 Spenden

Spenden haben sich im Rahmen der Rechtsordnung zu bewegen und bedürfen der Zustimmung der Unternehmensleitung.

2. Beziehungen zu Mitarbeitern

2.1 Schutz der Privatsphäre

ADA hat sich verpflichtet, die Privatsphäre und die Vertraulichkeit persönlicher Informationen zu respektieren. Die ADA erfasst persönliche Daten, soweit sie zum effektiven Betrieb von ADA oder zur Einhaltung von Gesetzen nötig sind. ADA hat zur genauen Regelung eine Datenschutzrichtlinie mit seinen Mitarbeitern vereinbart.

2.2 Personalmanagement

Alle Mitarbeiter werden mit ordnungsgemäßen Arbeitsverträgen eingestellt. Die Grundlagen der ILO (International Labour Organisation) sowie die jeweiligen Landesgesetze werden befolgt. Dies bedeutet insbesondere, dass keinerlei Form von Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder Ausnützung geduldet wird. ADA wird sich niemals direkt oder indirekt an der Verletzung von Menschenrechten beteiligen.

ADA unterlässt jede Form der Diskriminierung, sei es bei der Auswahl des Personals, beim Personalmanagement oder bei der Laufbahnentwicklung des Personals und respektiert das Recht der Mitarbeiter, sich in der Mitarbeitervertretung zu engagieren oder/und Gewerkschaften anzuschließen.

ADA lehnt jede Handlungsweise ab, die einen Autoritätsmissbrauch, eine Verletzung der Würde oder der psychischen oder physischen Integrität einer Person darstellen könnte.

2.3 Sicherheit und Gesundheit

Durch Überwachung, Management und Verhütung der mit der Ausübung der Berufstätigkeit verbundenen Risiken, sorgt die ADA für eine Arbeitsumgebung, die mit den geltenden Vorschriften zur Sicherheit und Gesundheit in Übereinstimmung steht.

Die Mitarbeiter spielen eine wichtige Rolle bei der Umsetzung der Sicherheit der Arbeitsbedingungen. Jeder Mitarbeiter ist dazu verpflichtet, für ein sicheres Arbeitsumfeld für sich und andere zu sorgen

III. Umsetzung

1. Umgang miteinander und offene Ansprache

Alle ADA Mitarbeiter sollten offen und fair miteinander umgehen und den ADA Ethik-Kodex leben. Sie sollten sich mit den rechtlichen Vorschriften und den Regelungen des Unternehmens, die für den Arbeitsplatz des jeweiligen Mitarbeiters wichtig sind vertraut machen und diese befolgen. Insbesondere letztere werden im QM-Handbuch geregelt.

Hat ein Mitarbeiter Bedenken, Fragen oder Verstöße gegen den Ethik-Kodex beobachtet, so kann und sollte er darüber jederzeit offen sprechen mit

- seinem Vorgesetzten oder
- der Personalabteilung oder
- dem Betriebsrat

Auf Wunsch des Mitarbeiters werden seine Mitteilungen selbstverständlich vertraulich behandelt. Anonyme Hinweise passen nicht zum ADA Wertesystem.

Die angesprochene Stelle innerhalb der ADA prüft Informationen über mögliche Verstöße gegen den Ethik-Kodex und gibt die Informationen dann mit Einverständnis des Hinweisgebers an die zuständigen Gremien im Unternehmen oder die Unternehmensleitung weiter.

Die ADA Unternehmensleitung hat grundsätzlich allen entsprechenden Hinweisen nachzugehen, sie zu überprüfen, sie, wenn nötig, den Strafverfolgungsbehörden zu melden und interne Konsequenzen zu ziehen.

2. Verstöße und Konsequenzen

Bei Verstößen gegen die bei ADA geltenden Verhaltensrichtlinien und gegen gesetzliche Vorschriften sind die erforderlichen organisatorischen, disziplinarischen und rechtlichen Maßnahmen konsequent zu ergreifen, um – ungeachtet strafrechtlicher Verfolgung – ungemessen auf die festgestellten Zuwiderhandlungen zu reagieren und künftigen Zuwiderhandlungen entgegenzuwirken. Dies kann – je nach Schwere des Verstoßes – auch den Verlust des Arbeitsplatzes bedeuten.

Verabschiedet durch die Geschäftsführung der ADA Gruppe in Kehl im Mai 2017.