



Verhaltenskodex



Code of Conduct

Bekanntnis der Unternehmensleitung zu Compliance



Dr. Jan-Peer Laabs

Christian Kessy

Jörg Baumgart

Paul Freeston



Markus Engler

Der Name „COSTA“ steht für hohe Produktqualität und eine starke Marke für Fische und Meeresfrüchte. COSTA hat sich diesen Ruf mit langjährigem Erfolg erarbeitet und ist auch in Zukunft in besonderem Maße auf das Vertrauen in die Integrität, Qualität und Zuverlässigkeit seiner Produkte angewiesen.

Um dieses Vertrauen zu gewinnen, zu erhalten und zu rechtfertigen, ist regelkonformes und wertebasiertes Verhalten (Compliance) aller für COSTA tätigen Personen besonders wichtig. Dies meint nicht nur die Beachtung von Gesetzen und Vorschriften, sondern auch die Einhaltung unserer internen Verhaltens- und Wertestandards, an die wir uns gebunden fühlen.

Um eine nachhaltige Regelkonformität in allen Unternehmensbereichen sicherzustellen, ist bei COSTA als Teil der apetito-Gruppe ein Compliance-Management-System eingerichtet, das verschiedene Prozesse und Maßnahmen umfasst, um dieses Ziel zu erreichen.

Der vorliegende Verhaltenskodex (Code of Conduct) steht an der Spitze des Compliance-Management-Systems und beschreibt die grundlegenden Wertestandards und Handlungsprinzipien, die unsere tägliche Arbeit tragen sollten.

Ein funktionierendes und gelebtes Compliance-Management-System schützt uns alle: COSTA als Unternehmen, aber genauso Führungskräfte und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Jeder und jede Einzelne von uns kann daher durch regelkonformes Verhalten zum Schutz aller beitragen und hat hierfür auch eine persönliche Verantwortung.

Die Geschäftsführung der COSTA Meerespezialitäten GmbH & Co. KG bekennt sich im Rahmen einer verantwortungsvollen Unternehmensführung ausdrücklich zur Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften sowie internen Regeln und Prinzipien. Die Geschäftsführung von COSTA ebenso wie der Vorstand, der Aufsichtsrat und die Gesellschafter der Konzernobergesellschaft apetito AG erwarten dies auch von allen Personen, die für COSTA tätig sind.

Emden, im April 2023

Markus Engler
Geschäftsführer

Dr. Jan-Peer Laabs
Vorstand
apetito AG

Christian Kessy
Vorstand
apetito AG

Jörg Baumgart
Vorstand
apetito AG

Paul Freeston
Vorstand
apetito AG

Inhaltsverzeichnis

1.0	Einleitung	8
1.1	Inhalt und Zweck des Verhaltenskodex	8
1.2	Geltungsbereich	9
1.3	Einhaltung des Verhaltenskodex	10
1.4	„Das Richtige“ tun	11
1.5	Vorgehen bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex	12
2.0	Verhalten gegenüber Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen und am Arbeitsplatz	14
2.1	Partnerschaftliches Erfolgsmanagement	14
2.2	Chancengleichheit und Gleichbehandlung	16
2.3	Respekt am Arbeitsplatz	16
2.4	Arbeitssicherheit	17
2.5	Arbeitsbedingungen	18
3.0	Verhalten gegenüber COSTA	20
3.1	Einhaltung der gesetzlichen und eigenen Anforderungen an unsere Produkte und Dienstleistungen	20
3.2	Ehrliches Verhalten	21
3.3	Vermeidung von Interessenkonflikten	21
3.4	Schutz des Vermögens, des geistigen Eigentums und der Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse	22
3.5	Buchführungs-, Finanz- und Unternehmensinformationen	24
3.6	Datenschutz	26
3.7	IT-Sicherheit	28
3.8	Umgang mit den Medien	29
4.0	Verhalten gegenüber Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern sowie Wettbewerbern	30
4.1	Zusammenarbeit mit Kunden	31
4.2	Zusammenarbeit mit Lieferanten, Dienstleistern und sonstigen Geschäftspartnern	32
4.3	Zusammenarbeit mit dem öffentlichen Sektor	33
4.4	Kartellrecht	35
4.5	Wettbewerbs- und sonstiges Verhalten im Geschäftsverkehr	37
4.6	Geldwäsche	38
5.0	Verhalten gegenüber der Allgemeinheit	39
5.1	Nachhaltigkeit	39
5.2	Umwelt, Gesundheit, Menschenrechte und Arbeits- und Sozialstandards	40
5.3	Wirtschaft	40
5.4	Soziales	40



1.0 Einleitung

1.1 Inhalt und Zweck des Verhaltenskodex

Der vorliegende Verhaltenskodex (Code of Conduct) reflektiert die Werte und Kultur, die COSTA als Teil der apetito-Gruppe über viele Jahre entwickelt und praktiziert hat. Er beruht auf dem einfachen Prinzip, dass wir jederzeit „das Richtige“ tun wollen. Unsere Geschäftspolitik verlangt klar umrissene ethische Verhaltensnormen:

- Wir führen die Geschäfte unseres Unternehmens unter Einhaltung der Gesetze des jeweiligen Landes, in dem wir aktiv sind.
- Wir arbeiten auf einer partnerschaftlichen Basis mit allen Anspruchsberechtigten – Gesellschaftern, Kunden, Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, Lieferanten und anderen.
- Wir sind offen, ehrlich und fair im Umgang mit allen Parteien.
- Wir bringen jedem/jeder unserer Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen Wertschätzung entgegen und wenden die Gleichstellungsgrundsätze an.

Der Verhaltenskodex beschreibt unsere Wertvorstellungen und Vorschriften. Er wurde entworfen, um uns zu helfen, unsere Geschäftsbeziehungen mit internen und externen Partnern kontinuierlich zu verbessern. Sämtliche zu COSTA gehörenden

Beschäftigten sind angehalten, diese Normen und Werte anzuwenden und Situationen, die mit den Geschäften oder dem Ansehen unseres Unternehmens in Konflikt geraten könnten, zu vermeiden.

Letztendlich liegt die Verantwortung für korrektes Verhalten bei jedem/jeder Einzelnen von uns. Dies gilt auch und erst recht dann, wenn wir unter dem Druck stehen, Ziele oder Fristen einzuhalten oder Anforderungen von Kunden oder Lieferanten zu erfüllen. Dies darf uns nicht davon abhalten, uns an Recht und Gesetz und unsere eigenen Prinzipien und Werte zu halten.



1.2 Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für COSTA und darüber hinaus für alle Unternehmen, an denen COSTA heute oder zukünftig als Mehrheits- oder Minderheitsgesellschafter beteiligt ist. Weiterhin streben wir an, auch unsere Lieferanten und anderen Geschäftspartner zur Einhaltung dieses Verhaltenskodex – oder zumindest wesentlicher Teile hiervon – anzuhalten und dies durch entsprechende Vereinbarungen festzuhalten. Dies gilt insbesondere für alle Unternehmen und Personen, die nach außen im Namen von oder für COSTA auftreten.

Der vorliegende Verhaltenskodex ist in sämtlichen Ländern und Regionen, in denen COSTA tätig ist, zu übernehmen. Es ist jedoch bekannt, dass in den verschiedenen Regionen andere Gesetze und Gebräuche gelten und dass diese, in angemessenem Rahmen, für manche Unternehmen zu einer stärkeren Betonung bestimmter Regeln und/oder der Anwendung besonderer Regeln führen können. Wo dies der Fall ist, werden besagte Regeln in unseren Hinwei-

sen und Vorschriften für die Beschäftigten vor Ort dargelegt. Jedoch sollen derlei örtlich angepasste Zusatzaufgaben die Regeln des vorliegenden Verhaltenskodex, dessen Wirksamkeit nicht beeinträchtigt werden darf, unterstreichen und nicht mit diesen in Konflikt geraten.

Die Bezugnahme auf „Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen“, „Mitarbeitende“ oder „Beschäftigte“ bezieht alle Personen ein und gilt unabhängig davon, um welche Art eines Arbeitsverhältnisses es sich handelt (Arbeits- oder Anstellungsvertrag, freie Mitarbeit, geringfügig Beschäftigte, Auszubildende usw.) oder auf welcher Hierarchiestufe die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter eingestuft ist.

1.3 Einhaltung des Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex ist Bestandteil des jeweiligen Arbeitsverhältnisses, ist rechtlich bindend und begründet entsprechende Verhaltenspflichten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Nichteinhaltung der in dem vorliegenden Kodex enthaltenen Verhaltenspflichten führt in der Regel zu entsprechenden Disziplinarmaßnahmen gegen betreffende Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen. Im Falle eines schweren Verstoßes könnte dies zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses, Einleitung strafrechtlicher Maßnahmen und Schadensersatzforderungen für die durch den Verstoß entstandenen Verluste und/oder Schäden führen.

Führungskräfte haben eine weitergehende Verantwortung, ihrer Vorbildfunktion gerecht zu werden und sind daher verpflichtet:

- dafür zu sorgen, dass die ihrer Verantwortung zugehörigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Anforderungen des Verhaltenskodex kennen sowie verstehen und dass diese besagten Grundsätze und Regeln eingehalten werden;
- dafür zu sorgen, dass sämtliche Drittparteien, mit denen sie Geschäfte tätigen und die im Auftrag von COSTA tätig sind, über den Verhaltenskodex informiert werden;
- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in gutem Glauben Fragen oder Sorgen vorbringen, zu unterstützen.

Disziplinarmaßnahmen gegen Führungskräfte werden in der Regel eingeleitet, wenn:

- sie Handlungen, die eine Verletzung des Kodex darstellen, autorisieren oder direkt an solchen Handlungen teilnehmen;
- sie absichtlich die Anzeige einer Verletzung des Kodex unterlassen oder absichtlich maßgebliche Informationen bezüglich einer Verletzung des Kodex zurückhalten;
- die Umstände einer Verletzung des Kodex auf eine unzulängliche Aufsichtsführung oder mangelnde Sorgfalt in ihrer Position als Führungskraft oder Aufsichtsperson zurückzuführen sind;
- sie gegen eine Person, die eine Verletzung des Kodex angezeigt hat, direkt oder indirekt Vergeltung oder Druck ausüben oder andere hierzu anhalten.

Viele der in diesem Verhaltenskodex vorgeschriebenen Sorgfalts- und Verhaltenspflichten haben ihren Grund darin, dass es entsprechende gesetzliche Vorschriften gibt. In einigen Fällen stellt die Verletzung von Gesetzesvorschriften eine Ordnungswidrigkeit oder gar Straftat dar, die zu Geldbußen oder -strafen oder sogar Freiheitsstrafen führen kann.

Es ist wichtig zu wissen, dass sich in einem solchen Fall die strafrechtlichen Maßnahmen und Sanktionen der zuständigen Behörden in der Regel nicht nur gegen COSTA, sondern auch gegen den/die Mitarbeiter/Mitarbeiterin persönlich richten, der/die den Gesetzesverstoß begangen hat. Neben internen Disziplinarmaßnahmen – wie oben beschrieben – drohen bei Verletzung von strafbewehrten Gesetzespflichten daher immer Maßnahmen der strafrechtlichen Behörden gegen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen.

1.4 „Das Richtige“ tun

Wie bereits oben festgestellt, ist es unser eigener Anspruch und zugleich Grundlage dieses Verhaltenskodex, jederzeit „das Richtige“ zu tun.

Aber was ist „das Richtige“?

Dieser Verhaltenskodex gibt für einige Situationen, die immer wieder vorkommen können, konkrete Beispiele vor, wie wir uns verhalten sollen und/oder was wir vermeiden müssen (unter der Überschrift „Was muss ich tun?“ am Ende des jeweiligen Abschnitts). Für bestimmte Themen, die rechtlich komplex und in der Praxis nicht immer einfach zu beurteilen sind, werden weitere konkrete Handlungsempfehlungen in ergänzenden Richtlinien erläutert, bspw. für die Bereiche Korruption und Kartellrecht.

Richtlinien, die allumfassend sind, gibt es aber nicht. Ebenso wenig kann man durch sie persönliche Integrität und gesundes Urteilsvermögen ersetzen. In einer schwierigen Situation sollten Sie sich daher folgende Fragen stellen:

- Kann ich eine Entscheidung im besten Interesse des Unternehmens und frei von ggf. entgegenstehenden Eigeninteressen treffen?
- Würde meine Handlung oder Entscheidung einer kritischen Betrachtung seitens der Öffentlichkeit, eines Kollegen oder einer Kollegin standhalten?
- Kann ich die Handlung oder Entscheidung sachlich und objektiv begründen, auch wenn sie von anderen in Zweifel gezogen wird?
- Würde ich die Handlung oder Entscheidung gutheißen, wenn sie bei einem anderen Unternehmen getroffen und ich aus den Medien davon erfahren würde?

- Schützt und fördert meine Handlung oder Entscheidung den Ruf von COSTA als ethisches Unternehmen?

Wenn Sie jede dieser Fragen mit „Ja“ beantworten können, ist Ihre Handlung oder Entscheidung wahrscheinlich „die richtige“.

Was muss ich tun?

„Das Richtige“ zu tun, beruht auf wenigen Grundprinzipien.

1. Sich auskennen: Machen Sie sich mit den maßgeblichen Rahmenbedingungen, die Ihnen in Ihrer Tätigkeit regelmäßig begegnen, vertraut.
2. Innehalten und Fragen stellen: Wenn Sie sich nicht sicher sind, stellen Sie Fragen. Hierfür stehen mehrere Ansprechpersonen zur Verfügung.
3. Eigene Bedenken ansprechen und Bedenken anderer ernst nehmen: Wenn jemand der Meinung ist, dass etwas nicht in Ordnung ist, hören Sie die Person an. Gehen Sie davon aus, dass die Person ebenfalls „das Richtige“ tun will, und gehen Sie nicht leichtfertig über die Bedenken hinweg. Sie selbst wollen schließlich auch gehört werden, wenn Sie Bedenken haben.
4. Beachten Sie die ethischen und moralischen Grundprinzipien, die in diesem Verhaltenskodex beschrieben werden.

1.5 Vorgehen bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex

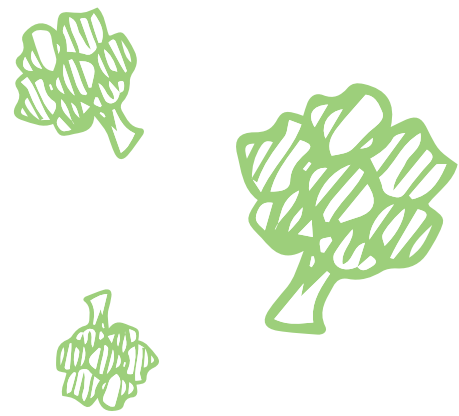
Wenn Sie Kenntnis von einem Verhalten oder einer Entscheidung erlangen, die nach Ihrer Einschätzung eine mögliche Verletzung des Verhaltenskodex darstellt, stehen Ihnen folgende Möglichkeiten zur Verfügung:

- Direktes Gespräch mit dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin, der/die die Entscheidung oder Maßnahme getroffen hat;
- Gespräch mit Ihrer eigenen Führungskraft oder der Führungskraft des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin.

Diese Möglichkeiten sollten Sie im Regelfall zuerst wählen, da COSTA ausdrücklich eine offene Gesprächskultur auch in kritischen Situationen wünscht und unterstützt.

Sollte dies – aus welchen Gründen auch immer – nicht möglich oder gewünscht sein, stehen Ihnen weitere Ansprechpersonen (Ombudspersonen) für ein persönliches Gespräch, ein Telefonat oder per E-Mail zur Verfügung.

Ihre persönliche Kontaktaufnahme wird vertraulich behandelt, es sei denn, COSTA ist zur Offenlegung gesetzlich oder zwecks Einhaltung des Kodex verpflichtet. Jede/Jeder Beschäftigte, die/der in gutem Glauben eine mögliche Verletzung des Kodex anzeigt, wird Schutz und Unterstützung erhalten.



Ansprechpersonen sind:

Andreas Bruning

Compliance-Ansprechpartner COSTA
E-Mail: andreas.bruning@costa.de
Tel.: +49 5424 236-400

Gereon Jakobsmeier

HR Business Partner
E-Mail: gereon.jakobsmeier@costa.de
Tel.: +49 5971 799-1577

Ralf Boekhoff

Leiter Recht & Compliance (Group Compliance Officer) der apetito-Gruppe
E-Mail: ralf.boekhoff@apetito.de
Tel.: +49 5971 799-9448

Sollte – aus welchen Gründen auch immer – eine persönliche Kontaktaufnahme mit einer der vorgenannten Personen nicht möglich oder gewünscht sein, können Sie mögliche Verletzungen des Verhaltenskodex auch anonym über das bei apetito eingerichtete Hinweisgebersystem

– <https://apetito.integrityline.com> –

mitteilen. Ein entsprechender Link findet sich auf der Internet-Seite von COSTA. Die Meldungen werden verschlüsselt, eine Rückverfolgung ist technisch ausgeschlossen. Ihre Meldungen gehen beim Leiter Recht & Compliance (Group Compliance Officer) ein und werden dort geprüft.



Sie können mit dem Group Compliance Officer über das Hinweisgebersystem kommunizieren – Sie bleiben auch dabei anonym, es sei denn, Sie geben Ihre Identität freiwillig preis. Die Prüfung und Weiterbearbeitung Ihrer Meldung erfolgt selbstverständlich auch dann, wenn Sie Ihren Namen nicht nennen. Die weiteren Details zum Hinweisgebersystem sind in einer separaten Richtlinie beschrieben.

Unabhängig davon, welchen der vorgenannten Wege Sie wählen: Keinesfalls ist es erlaubt, den Verdacht einer Verletzung von Recht und Gesetz oder des Verhaltenskodex der Presse, den Behörden oder gegenüber sonstigen externen Personen bekannt zu machen, ohne vorher interne Aufklärung über eine der vorge-

nannten Kommunikationswege versucht zu haben. Die Nichteinhaltung der internen Kommunikationswege stellt eine Verletzung der arbeitsrechtlichen Verschwiegenheits- und Treuepflicht jedes Mitarbeiters/jeder Mitarbeiterin sowie eine Verletzung dieses Verhaltenskodex und/oder einen Gesetzesverstoß dar, der von COSTA im gesetzlich zulässigen Rahmen konsequent verfolgt und sanktioniert wird.

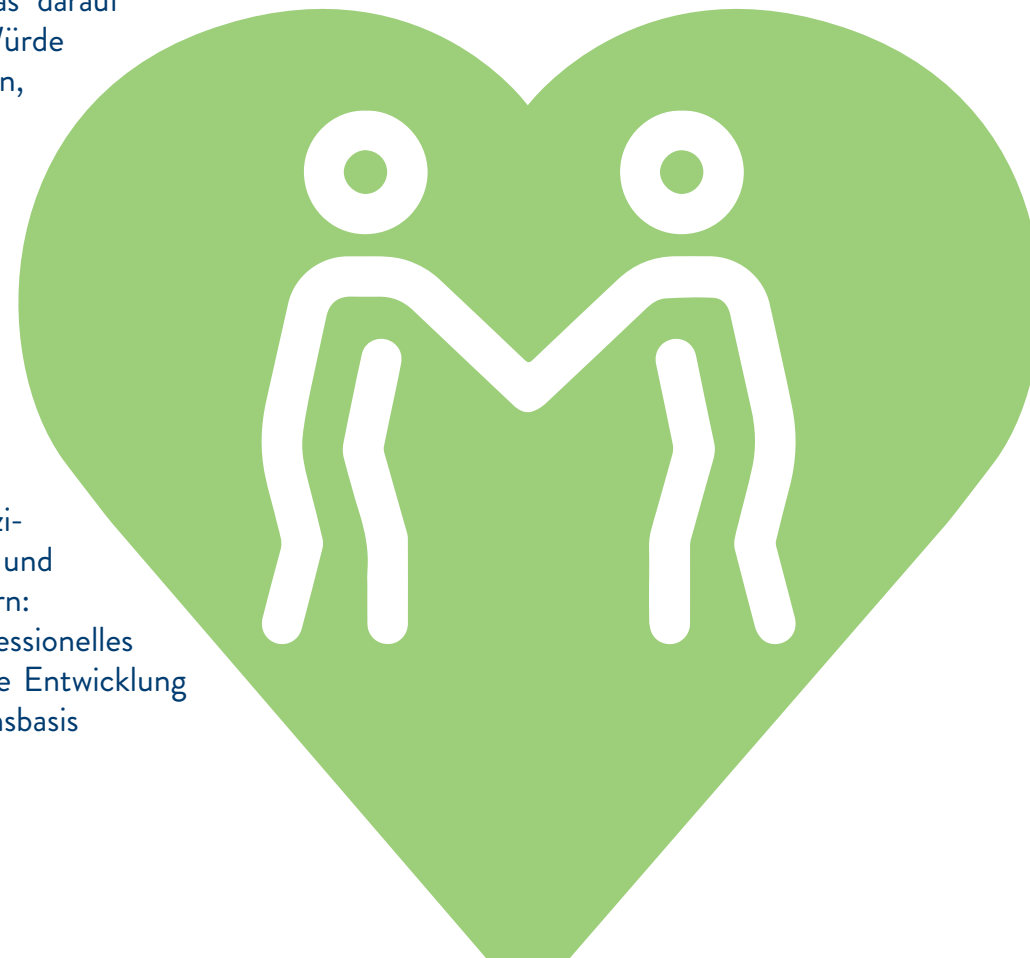


2.0 Verhalten gegenüber Mitarbeitern/ Mitarbeiterinnen und am Arbeitsplatz



2.1 Partnerschaftliches Erfolgsmanagement

COSTA hat es sich ebenso wie die apetito-Gruppe zum Ziel gesetzt, als Arbeitgeber Grundsätze und Umsetzung der Chancengleichheit auf sichtbare und konsequente Weise in allen Geschäftsbereichen zu unterstützen. Ein Verhalten, das darauf abzielt, den Wert und die Würde von Personen herabzusetzen, ist unvereinbar mit der Unternehmenskultur des Partnerschaftlichen Erfolgsmanagements von COSTA. Das Leitbild des Partnerschaftlichen Erfolgsmanagements beruht auf den drei Säulen **MITEINANDER, ENGAGEMENT** und **FAIRNESS** und elf dahinterstehenden Werten und Prinzipien im Umgang miteinander und mit unseren Geschäftspartnern: COSTA möchte ein professionelles Arbeitsklima schaffen, das die Entwicklung einer gegenseitigen Vertrauensbasis fördert.



Diese Geschäftsphilosophie der Partnerschaft zeichnet sich durch eine starke Mitarbeiter-/Mitarbeiterinnen-Orientierung aus. Unser Einsatz für eine Basis der Partnerschaft dient Kunden wie auch Kollegen und Kolleginnen als Inspiration.

Partnerschaft in diesem Kontext bedeutet für COSTA:

- eine von gegenseitigem Vertrauen getragene Zusammenarbeit und die Fähigkeit, Probleme und Herausforderungen nicht nur aus unserer eigenen, sondern auch aus der Sicht eines anderen zu sehen;
- kooperatives und hilfreiches Verhalten vonseiten der Führungskräfte;
- die bestmögliche Unterstützung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in

ihren persönlichen besonderen Fähigkeiten und ihren Stärken;

- eine faire, am Markt orientierte Entgeltpolitik;
- faire, ehrliche, angemessene (z.B. vertrauliche) und direkte Problemlösungsstrategien.

Damit gelingt es uns, positiv zu überraschen und die berechtigten Erwartungen, die von vielen Seiten an COSTA gestellt werden, zu übertreffen. Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin trägt hierdurch zur hohen Kundenzufriedenheit und somit zum Erfolg des Unternehmens bei. Gemeinsamer Erfolg inspiriert und überträgt sich auch auf andere.

2.2 Chancengleichheit und Gleichbehandlung

Wir haben das Ziel, ein Arbeitgeber zu sein, der die Chancengleichheit fördert und dem Prinzip der Chancengleichheit sowohl bei der Einstellung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wie auch bei ihrer Entwicklung folgt. Wir bemühen uns um eine Arbeitsumgebung, in der möglichst viel Wissen, Fähigkeiten und Erfahrung zum Einsatz kommen können und in der die Einhaltung der maßgeblichen Gesetzgebung und Verhaltensregeln sichergestellt ist.

Die Einschätzung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wird auf der Basis ihrer Qualifikationen, Kompetenz und Fähig-

keit sowie ihrer Leistung erstellt. Ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religionszugehörigkeit, Geschlecht, Alter, Staatsbürgerschaft, sexuelle Orientierung, sexuelle Identität, Familienstand oder Behinderung spielen keine Rolle.



2.3 Respekt am Arbeitsplatz

Wir alle möchten, dass COSTA ein angenehmer Arbeitsplatz ist. Um dies zu gewährleisten, ist es unsere Geschäftspolitik und -kultur, dass am Arbeitsplatz jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin Achtung und Würde entgegengebracht wird. Mobbing und/oder Belästigung jedweder Art sind inakzeptabel.

„Freude“ am Arbeitsplatz ist wichtig. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollten sich jedoch darüber im Klaren sein, dass manchmal der „Scherz“ einer Person von der anderen Person als Mobbing, Belästigung oder sogar als diskriminierend empfunden werden kann.

Wenn wir bemerken, dass jemand gemobbt oder durch unangebrachte Bemerkungen diskriminiert oder belästigt wird, schreiten wir ein – wir gehen nicht davon aus, dass es jemand anderes tut, und sehen auch nicht weg.

Ordentlich durchgeführte Leistungs- und Verhaltensbewertung schließt Mobbing und Belästigung aus.

2.4 Arbeitssicherheit

Im Hinblick auf Unfälle am Arbeitsplatz sind Risiken nicht akzeptabel. Alles, was wir tun, müssen wir sicher tun – und zwar immer. Wir dürfen uns selbst, unsere Kollegen und Kolleginnen, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner keinem unnötigen Risiko aussetzen.

Dazu gehört, dass wir die Gesetze sowie die Richtlinien und Verfahren zur Arbeitssicherheit jederzeit befolgen, die für die jeweiligen Aufgaben gelten. Auch in Zeiten, in denen viel zu tun ist, müssen wir unsere normalen Sicherheitsstandards einhalten. Die Vermeidung von Gefahren für Leben

und Gesundheit durch unsicheres Arbeiten ist wichtiger als die Erledigung von Aufgaben oder Aufträgen. Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung dafür, eindeutige Anleitungen zur Arbeitssicherheit bereitzustellen. Anweisungen von Führungskräften zu unsicherem Verhalten am Arbeitsplatz sind verboten und nicht zu befolgen.

Wenn wir nicht genau wissen, wie etwas sicher getan wird, fragen wir nach. Unsichere oder riskante Praktiken sind zu unterlassen und zu melden, wenn wir sie beobachten.



2.5 Arbeitsbedingungen

Es gibt über die vorstehend genannten Beispiele hinaus eine Vielzahl von gesetzlichen Vorgaben, die bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen zu beachten sind, bspw. Vorschriften

- zum Mindestlohn,
- zu Arbeits- und Pausenzeiten sowie zu Lenk- und Ruhezeiten für Fahrpersonal,
- zum Schutz von Jugendlichen und Behinderten oder nach dem Mutterschutzgesetz,
- zum Arbeitnehmerdatenschutz.

Einige der Vorschriften gelten nicht nur bei COSTA selbst, sondern auch bei den Lieferanten sowie Sub- und Nachunternehmern, die für uns tätig sind. Wir müssen in diesen Fällen durch entsprechende Prozesse sicherstellen, dass die entsprechenden Vorschriften auch dort eingehalten werden. Es ist angesichts aktueller nationaler und internationaler Entwicklungen absehbar, dass die entsprechenden Anforderungen zukünftig weiter zunehmen werden, bspw. in Form gesteigerter Sorgfaltspflichten in der Lieferkette.

Besondere Regelungen sind zu beachten, wenn wir freie Mitarbeiter oder externe Dienstleister im Dauereinsatz beschäftigen. Es ist nicht immer leicht festzustellen, ob es sich nicht in Wirklichkeit um ein Beschäftigungsverhältnis bei COSTA handelt. Einige der Vorschriften werden bei Nichteinhaltung als Ordnungswidrigkeit oder Straftat mit einem Bußgeld und ggf. weiteren Maßnahmen sanktioniert. Es ist unser Ziel, uns bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen und -verhältnissen jederzeit an die gesetzlichen Vorgaben zu halten. Beim Fremdpersonaleinsatz, bei nicht alltäglichen Vertragsverhältnissen und bei

Unsicherheit über die gesetzlichen Rahmenbedingungen klären wir daher die rechtlichen Fragen, bevor wir einen Vertrag unterzeichnen oder sonstige Vereinbarungen treffen.

Was muss ich tun?

1. Beachten Sie die Prinzipien des Leitbilds.
2. Benachteiligen Sie keine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufgrund von Alter, Geschlecht, Aussehen, Religion, politischer Gesinnung, sexueller Orientierung und anderer persönlicher Angelegenheiten und dulden Sie auch keine Diskriminierung durch andere. Schauen Sie nicht weg.
3. Nehmen Sie keine Handlungen vor und dulden auch keine Handlungen anderer Personen, die von Betroffenen als Belästigung oder Schikane wahrgenommen werden können.
4. Beachten Sie die für Ihre Tätigkeit geltenden Vorschriften zur Arbeitssicherheit und handeln Sie auch bei Zeitdruck stets sicher. Geben und befolgen Sie keine Anweisungen zu unsicherem Verhalten am Arbeitsplatz.
5. Klären Sie die geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen beim Einsatz von Fremdpersonal, der Gestaltung nicht alltäglicher Vertragsbeziehungen und bei Zweifelsfragen.



3.0 Verhalten gegenüber COSTA

3.1 Einhaltung der gesetzlichen und eigenen Anforderungen an unsere Produkte und Dienstleistungen

Ein Unternehmen, das die Erwartungen seiner Kunden nicht erfüllt, scheitert.

Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin ist verpflichtet, dafür zu sorgen, dass alle gesetzlichen Anforderungen und unsere eigenen Qualitätsansprüche an unsere Produkte eingehalten werden. In Bezug auf die lebensmittelrechtliche Sicherheit unserer Produkte machen wir keine Kompromisse.

Die Verpflichtung zur Einhaltung aller internen und externen Vorgaben gilt auch für

alle Dienstleistungen, die wir anbieten, insbesondere wenn wir neue Geschäftsideen entwickeln oder unser Leistungsangebot erweitern, bspw. bei neuen Apps, Webshops, Zahlungs- oder sonstigen Dienstleistungen. Es gibt fast immer rechtliche Rahmenbedingungen und interne Vorgaben und Prozesse, an die wir uns halten müssen. Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin ist verpflichtet, sich über die internen und externen Vorgaben zu informieren und alle relevanten Abteilungen einzubinden, bevor wir neue Produkte oder Dienstleistungen entwickeln und anbieten.

3.2 Ehrliches Verhalten

Ehrlichkeit und Redlichkeit in der Ausübung ihrer Arbeit ist für alle Beschäftigten oberstes Gebot.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die unredliche Handlungen, wie z.B. Betrug, Diebstahl, Unterschlagung oder unrechtmäßige Verwendung von Firmeneigentum,

begehen oder an solchen teilnehmen, werden zur Rechenschaft gezogen. Darüber hinaus wird gegen die betreffende Person Strafanzeige erstattet, wenn Beweislage und Umstände dies erfordern und es im Interesse von COSTA liegt.

3.3 Vermeidung von Interessenkonflikten

Interessenkonflikte bestehen immer dann, wenn Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen bei ihren Entscheidungen im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit von persönlichen Interessen beeinflusst werden, die den Interessen des Unternehmens widersprechen, und sie deshalb nicht ausschließlich im Unternehmensinteresse handeln.

Interessenkonflikte liegen bspw. vor bei eigenen persönlichen finanziellen oder anderen Vorteilen. Interessenkonflikte können aber auch dann vorliegen, wenn Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen von COSTA Geschäftskontakte mit Kunden oder Lieferanten haben, zu denen sie in einer persönlichen Beziehung stehen, bspw. durch Verwandtschaft oder Freundschaft.

Geschäftliche Beziehungen mit solchen nahestehenden Personen oder mit Unternehmen, bei denen nahestehende Personen beschäftigt sind, sind nicht generell verboten.

Allerdings muss jede geschäftliche Beziehung ohne Rücksicht auf eine persönliche Beziehung der handelnden Personen geführt werden, d. h., ein Lieferant, Dienstleister oder Kunde muss unseren üblichen Anforderungen genügen und die Standardprüfungen durchlaufen. Jeder Lieferant oder Dienstleister muss sich im üblichen Wettbewerb durchsetzen und erhält keine Vorzugsbehandlung aufgrund der persönlichen Beziehung.

Auch wenn ein Geschäftskontakt mit persönlicher Beziehung zulässig ist, ist das strikte Vertraulichkeitsgebot zu beachten und es dürfen keine Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse oder sonstige interne Angelegenheiten mitgeteilt werden.

Im Großen und Ganzen ist die Frage, ob eine bestimmte Situation einen Interessenkonflikt schafft, mit gesundem Menschenverstand zu beantworten. Folgende Fragen sind besonders relevant:

- Würde mein Engagement, meine Beziehung oder Aktivität die Entscheidungen, die ich im Zusammenhang mit COSTA treffe, beeinflussen?
- Welchen Eindruck würde dies bei anderen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen erwecken?
- Könnten andere den Eindruck gewinnen, dass hier ein Interessenkonflikt besteht bzw. sich anbahnt?
- Könnten sie zu dem Schluss kommen, dass diese Aktivität meine Arbeit für COSTA negativ beeinflussen könnte?
- Welchen Eindruck macht dies auf Außenstehende, z.B. auf Kunden oder die Presse?



Was muss ich tun?

1. Treffen Sie alle beruflichen Entscheidungen ausschließlich im Unternehmensinteresse von COSTA und vermeiden Sie Situationen, in denen Ihre berufliche Entscheidung von einem eigenen persönlichen Interesse oder einer persönlichen Beziehung (Verwandtschaft oder Freundschaft) beeinflusst werden kann.
2. Schließen Sie keine Geschäfte ab, die für COSTA wirtschaftlich nachteilig sind, Ihnen aber einen Vorteil bringen, bspw. in Form einer Abschlussprovision oder einer vertraglichen Zielerreichung.
3. Treffen Sie keine Entscheidungen über die Erteilung von Aufträgen (Kunden oder Lieferanten), wenn nahe Verwandte oder persönliche Freunde direkt von der Auftragserteilung profitieren, und wirken Sie an solchen Entscheidungen auch nicht mit. Treffen Sie auch keine Entscheidung über die Einstellung oder Beförderung von nahestehenden Personen als Mitarbeiter/Mitarbeiterin von COSTA.
4. Nehmen Sie keine außerberuflichen Tätigkeiten wahr, die mit Ihrer Tätigkeit für COSTA in Konflikt stehen oder als Konflikt wahrgenommen werden können.
5. Legen Sie potenzielle Interessenkonflikte gegenüber Ihrer Führungskraft und/oder Ihre anderen Stellen offen. Informieren Sie sich und sprechen Sie Ihre Führungskraft oder die Ansprechpersonen an, wenn Sie im Zweifel darüber sind, ob sich aus einer Beziehung zwischen Ihnen und einer Organisation oder Einzelperson Konflikte bezüglich Ihrer Aufgabenerfüllung für COSTA ergeben können.
6. Machen Sie sich mit den Vorschriften über Bestechung und Bestechlichkeit vertraut und halten diese strikt ein.



3.4 Schutz des Vermögens, des geistigen Eigentums und der Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse

Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin ist dafür verantwortlich, dass die Vermögenswerte und das Geschäftseigentum unseres Unternehmens nicht missbraucht oder verschwendet werden. Dabei sind sie angehalten, nach eigenem Ermessen umsichtig zu handeln. Zu diesen Vermögenswerten sind insbesondere zu zählen:

- Grundeigentum,
- Vermögensgegenstände, geistiges Eigentum sowie Ansprüche gegenüber Dritten,

- Unternehmensinformationen, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, Know-how.

Jede/jeder von uns ist persönlich dafür verantwortlich, dass das Eigentum von COSTA, welches wir verwenden oder mit dem wir in Berührung kommen, nicht beschädigt, missbraucht oder verschwendet wird.

Was muss ich tun?

1. Treffen Sie Entscheidungen über Investitionen und sonstige Geschäfte, die zu Ausgaben oder Kosten bei COSTA führen, ausschließlich im Unternehmensinteresse und auf Grundlage vollständiger Informationen und umfassender Interessenabwägung. Entscheidungen auf unvollständiger Informationsgrundlage und Interessenabwägung können leicht zu Fehlern führen oder Risiken außer Acht lassen, deren nachträgliche Behebung manchmal unmöglich ist, jedoch immer Ressourcen bindet und daher unnötige Kosten verursacht.
2. Beachten Sie bei Entscheidungen Ihre Freigabebefugnisse aus internen Richtlinien und Vorgaben.
3. Unterzeichnen Sie keine Verträge und treffen Sie keine Entscheidungen außerhalb Ihres Aufgaben- und Verantwortungsbereichs.
4. Binden Sie bei Entscheidungen über Investitionen, Vertragsabschlüsse, neue Geschäftsmodelle und sonstige Geschäfte alle relevanten Abteilungen ein. Treffen Sie wichtige Entscheidungen nicht im Alleingang, sondern nutzen und profitieren Sie vom Wissen der anderen Fachabteilungen.
5. Nutzen Sie Unternehmensgegenstände und -vermögen nicht für private Zwecke, es sei denn, es ist Ihnen ausdrücklich erlaubt (insbesondere Dienstwagen, Mobiltelefon, Hardware).
6. Nehmen Sie Dienstreisen zu Geschäftspartnern und Messen sowie Reisen zu internen Workshops oder vergleichbaren Veranstaltungen außer Haus im ausschließlichen Unternehmensinteresse von COSTA wahr. Freizeitgestaltungen oder andere Privatangelegenheiten sollten Sie nur ausnahmsweise mit Geschäftsreisen verbinden und jedenfalls die (Zusatz-)Kosten hierfür selbst tragen.



3.5 Buchführungs-, Finanz- und Unternehmensinformationen

Die Geschäftsbücher und -daten des jeweiligen Unternehmens dienen als Grundlage der Steuerung des Unternehmens, der Kontrolle der Zielerreichung, der Identifizierung und Steuerung von Geschäftsrisiken sowie der Berichterstattung des Managements gegenüber Gesellschaftern und Kontrollgremien, Banken, Behörden und sonstigen Stellen. Jedes Unternehmen ist daher auf vollständige, zutreffende, aktuelle und jederzeit verfügbare Informationen aus den Geschäftsbüchern und -daten

angewiesen. Ohne eine gesicherte Informationsgrundlage ist eine Kontrolle und Steuerung von Unternehmen und Risiken nicht möglich.

Die Führung und Vorlage der Geschäftsbücher sowie der auf ihrer Grundlage erstellten Berichte erfolgt gemäß den gesetzlichen Bestimmungen. Sie müssen den Gewinn von COSTA sowie den Cashflow, Aktiva und Passiva und die finanzielle Lage realistisch und transparent wiedergeben.

Was muss ich tun?

1. Nehmen Sie keine falschen oder irreführenden Einträge in die Geschäftsbücher vor.
2. Dokumentieren Sie alle Geschäftsvorfälle vollständig, richtig, zeitnah, perioden gerecht, geordnet, konsistent und in nachvollziehbarer Weise und stellen Sie die jederzeitige Verfügbarkeit aktueller Daten sicher.
3. Beachten Sie neben den gesetzlichen Bestimmungen und gesellschaftsrechtlichen Regelungen auch die Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung (GoB).
4. Bilden Sie Zahlungen und sonstige Vermögensdispositionen in den Geschäftsbüchern von COSTA exakt, eindeutig und in angemessener Ausführlichkeit ab.
5. Erfassen Sie alle Vermögensgegenstände und -schulden vollständig und in richtiger Höhe in den Geschäftsbüchern.
6. Nehmen Sie Schätzungen im Rahmen der Abschlüsse, einschließlich Rückstellungen, nach bestem Wissen und vernünftiger kaufmännischer Beurteilung unter Berücksichtigung von Wahrscheinlichkeiten vor.
7. Beachten Sie die internen Richtlinien und Vorgaben für die Buchung von Geschäftsvorfällen.



3.6 Datenschutz

COSTA kommt regelmäßig mit personenbezogenen Daten seiner Beschäftigten, Kunden und anderer Geschäftspartner in Berührung. Personenbezogene Daten sind dabei alle einer natürlichen Person individuell zuzuordnenden Informationen, bspw. Name, Anschrift, Geburtsdatum und E-Mail-Adresse. Die Firma oder Adresse eines Unternehmens sind keine personenbezogenen Daten im Sinne des Datenschutzes, wohl aber der Name und die E-Mail-Adresse einer Ansprechperson bei der Firma.

Personenbezogene Daten der vorliegenden Art werden zur Antrags-, Vertrags- und Leistungsabwicklung erhoben, gespeichert, verarbeitet und genutzt, um Kunden zu beraten und zu betreuen. COSTA kann diese Aufgaben nur noch mit Hilfe der elektronischen Datenverarbeitung erfüllen. Die Wahrung der informationellen Selbstbestimmung und der Schutz der Privatsphäre sowie die Sicherheit der Datenverarbeitung sind für COSTA ein Kernanliegen, um das Vertrauen der Kunden zu gewährleisten. Alle Regelungen zur Verarbeitung personenbezogener Daten müssen im Einklang mit den Bestimmungen der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), des Bundesdatenschutzgesetzes und aller einschlägigen bereichsspezifischen Vorschriften über den Datenschutz stehen.

Der Umgang mit personenbezogenen Daten ist u. a. von den Grundprinzipien der Transparenz, der Erforderlichkeit und Zweckbindung sowie der Datenminimierung geprägt. Dies bedeutet bspw., dass

- jede Art der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder sonstigen Nutzung von personenbezogenen Daten einen Grund haben muss, der vom Gesetz an-

erkannt wird, dies sind u.a. die Einwilligung der betreffenden Person oder die Notwendigkeit für die Abwicklung einer bestehenden Leistungsbeziehung,

- jede Form der Datenverarbeitung beschrieben werden und dies in entsprechenden Verarbeitungsverzeichnissen transparent dokumentiert werden muss,
- keine Daten erhoben oder gespeichert werden dürfen, die für die Geschäftsbeziehung nicht notwendig sind und/oder für die keine Einwilligung der entsprechenden Person vorliegt und/oder denen kein berechtigtes Interesse zugrunde liegt,
- personenbezogene Daten anderen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die diese Daten für ihre Arbeit nicht benötigen, nicht mitgeteilt werden dürfen und sie auch gegen deren Zugriff geschützt werden müssen, und
- Daten rechtzeitig gelöscht werden, wenn sie nicht mehr benötigt werden.

Die genaue Kenntnis und Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften ist dabei besonders wichtig, weil eine Verletzung der Datenschutzvorschriften im Alltag sehr schnell passieren kann, gleichzeitig aber auch einmalige und weniger schwere Datenschutzverstöße mit gravierenden Bußgeldern sanktioniert werden können. Weitere Bestimmungen und Vorgaben zum Datenschutz werden in separaten Richtlinien geregelt. Neben den allgemeinen Kommunikationswegen und die obigen Ansprechpersonen stehen für Fragen oder Meldungen zum Datenschutz zusätzlich die Datenschutzbeauftragten zur Verfügung.

Was muss ich tun?

1. Vergewissern Sie sich vor einer Datenerhebung oder -speicherung, dass Sie eine Einwilligung der betreffenden Person haben oder die personenbezogenen Daten wirklich für die Vertragsabwicklung benötigen.
2. Senden Sie keine Werbe- oder sonstigen E-Mails ohne vorherige Einholung der Einwilligung der betreffenden Person nach den rechtlichen Anforderungen, bspw. Double-Opt-in-Verfahren.
3. Geben Sie bei telefonischen Anfragen oder Auskünften keine personenbezogenen Daten an eine andere Person heraus (auch nicht an Angehörige), wenn Sie nicht sicher wissen, wer die andere Person ist und ob sie zum Erhalt der personenbezogenen Daten berechtigt ist.
4. Wenn Sie im Rahmen von Geschäftsübernahmen oder Kooperationen Kundenstammdaten von Dritten übernehmen wollen, ist die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen sicherzustellen.
5. Überprüfen Sie bei neuen Geschäftsfeldern oder -ideen, ob hierfür bereits eine Beschreibung im Verzeichnis dokumentiert ist.
6. Melden Sie dem Datenschutzbeauftragten den Verlust von Daten bspw. durch Verlust oder Diebstahl von USB-Sticks, Mobiltelefonen, Notebook oder anderen Datenträgern.
7. Löschen Sie die Daten, die endgültig nicht mehr benötigt werden, bspw. bereits vollständig abgeschlossene Vertragsverhältnisse mit Kunden, ausgeschiedene Mitarbeitende oder abgelehnte Bewerber und Bewerberinnen.
8. Stellen Sie sicher, dass eine separate schriftliche Vereinbarung abgeschlossen wird, wenn wir personenbezogene Daten für Dritte oder wenn Dritte personenbezogene Daten in unserem Auftrag verarbeiten.
9. Prüfen Sie in Zusammenarbeit mit dem/der Datenschutzbeauftragten, ob nach der Interessenabwägung eine Datenverarbeitung auf Grundlage des berechtigten Interesses möglich ist.
10. Melden Sie Datenpannen und/oder die Verletzung von Datenschutzvorschriften dem/der Datenschutzbeauftragten.

3.7 IT-Sicherheit

In Zeiten zunehmender Technisierung und Digitalisierung wird es immer wichtiger, die Funktionstüchtigkeit unserer IT-Systeme als solches und die Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität der verarbeiteten Daten und Informationen sicherzustellen. Ohne funktionstüchtige Systeme und verfügbare Daten können wir unseren Geschäften nicht nachgehen, unsere Leistungen nicht erbringen und unsere Verpflichtungen nicht erfüllen.

Die IT-Systeme von Unternehmen sind immer häufiger das Ziel von externen Cyberangriffen, bspw. indem Daten verschlüsselt oder gesperrt und erst nach Zahlung eines hohen „Lösegeldes“ wieder freigegeben (Ransomware) oder indem interne Daten ausgespäht und abgegriffen werden (Spyware). Der Angriff erfolgt dabei fast immer dadurch, dass unbemerkt Software heruntergeladen wird, bspw. durch den Besuch von Websites oder das Öffnen von Dateianhängen in E-Mails. Das Risiko unbefugten Zugriffs auf unsere IT-Systeme besteht auch dann, wenn wir unsere Anmeldedaten und Passwörter nicht ausreichend schützen und Dritte Kenntnis hiervon erlangen.

Die Sicherstellung der IT-Sicherheit ist nicht Aufgabe der IT allein, sondern jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin ist verpflichtet, hierzu beizutragen und die Sicherheitsvorgaben einzuhalten, die in separaten Richtlinien beschrieben sind.

Was muss ich tun?

1. Beachten Sie die Anforderungen an die Gestaltung von Passwörtern.
2. Beachten Sie die internen Vorgaben zur privaten Nutzung der Hardware und alle weiteren Vorgaben, die die Funktionstüchtigkeit unserer IT sicherstellen sollen.
3. Geben Sie Ihre Anmeldedaten nicht weiter und schützen Sie Ihr Passwort gegen den Zugriff Dritter.
4. Nutzen Sie die Ihnen überlassenen Mobiltelefone und Notebooks nur für erlaubte Zwecke.
5. Beachten Sie die Vorgaben für die Nutzung eigener Hardware (Bring Your Own Device).
6. Verwenden Sie keine USB-Sticks, externe Festplatten oder andere Datenträger, die nicht zuvor freigegeben worden sind.
7. Öffnen Sie keine Dateianhänge in E-Mails von Ihnen unbekanntem Absendern.
8. Führen Sie generell keine Aktionen leichtfertig oder gutgläubig durch, wenn auch nur kleinster Zweifel an der Vertrauenswürdigkeit besteht.

3.8 Umgang mit den Medien

Wir stellen sicher, dass der Umgang mit den Medien ausschließlich über die Abteilung Unternehmenskommunikation erfolgt. Nur mit ausdrücklicher vorheriger Erlaubnis werden wir selbst über COSTA oder mit dem Unternehmen in Verbindung stehende Ereignisse sprechen oder Beiträge über COSTA veröffentlichen.

Selbst sorgfältig formulierte Kommentare gegenüber den Medien (Presse, Radio, Fernsehen, Internet etc.) können, aus dem Zusammenhang gerissen, dem Unternehmen schaden. Deshalb werden Mitarbeitende, die mit den Medien kommunizieren, speziell dafür ausgebildet. Beschäftigte, an die zwecks Beiträge herangetreten wird, haben die Anfrage an ihre Führungskraft weiterzuleiten.

Besondere Sorgfalt gilt vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung von Social Media, zum einen weil die Grenzen zwischen privater und beruflicher Kommunikation über Social Media nicht immer eindeutig sind, zum anderen weil einmal getätigte Äußerungen über Social Media nicht rückgängig zu machen sind.

Was muss ich tun?

1. Leiten Sie Anfragen für ein Interview oder für eine offizielle Unternehmensmitteilung an Ihre Führungskraft und/oder die Abteilung Unternehmenskommunikation weiter.
2. Lassen Sie sich nicht – auch nicht im privaten Umfeld – auf Gespräche ein, die zum Ziel haben, Informationen über COSTA zu erlangen, die nicht frei verfügbar sind. Teilen Sie keine Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse oder andere internen Informationen mit.
3. Wenn Sie sich in Social-Media-Kanälen über COSTA äußern, machen Sie deutlich, dass Sie sich als Privatperson äußern und nicht als Unternehmensvertreter. Teilen Sie auch in diesem Fall keine internen Angelegenheiten mit.
4. „Das Internet vergisst nicht“ – äußern Sie sich mit Bedacht und bedenken Sie, dass eine negative Äußerung Nachteile für COSTA haben kann. Verzichten Sie im Zweifel auf eine Äußerung.

4.0 Verhalten gegenüber Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern sowie Wettbewerbern



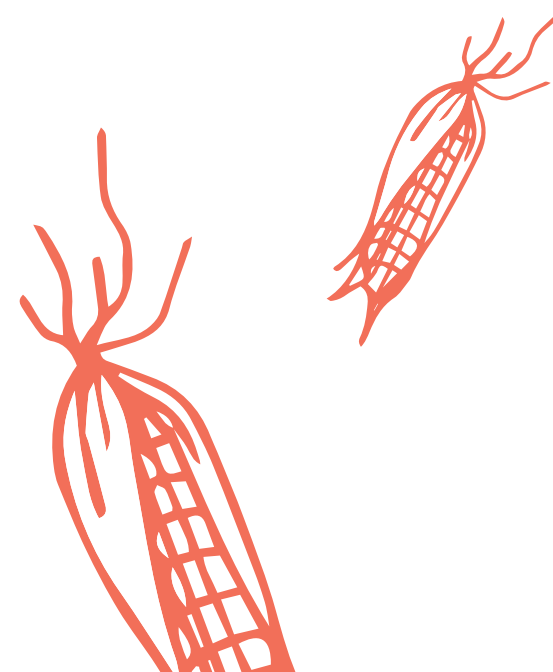
4.1 Zusammenarbeit mit Kunden

Wir halten engen Kontakt mit unseren Kunden und verdienen uns ihre Treue jeden Tag aufs Neue. Bestechung, illegale Zahlungen oder illegale Preisangebote werden nicht akzeptiert. Der Verkauf unserer Produkte findet auf einer ehrlichen und partnerschaftlichen Grundlage statt.

In Übereinstimmung mit unserem Grundsatz der Partnerschaft glauben wir, dass auf Zusammenarbeit, Vertrauen und gegenseitiger Achtung beruhende Geschäftsbeziehungen für unseren Erfolg unerlässlich sind. Eine Partnerschaft sollte für beide Partner lohnend sein.

Bei sämtlichen Verkäufen von COSTA-Produkten oder -Dienstleistungen darf es nicht zu unredlichem Einfordern, Empfang, Vergabe oder Bereitstellung von Geschenken, Gefälligkeiten oder Bewirtungen kommen. Daher dürfen Geschenke, Gefälligkeiten, Bewirtungen oder persönliche Zuwendungen anderer Art nur dann von COSTA oder im Auftrag von COSTA an einen Kunden vergeben oder von diesem angenommen werden, wenn sämtliche der folgenden Kriterien erfüllt sind:

- Ein Geschenk darf nur einen geringen Wert besitzen; dabei gilt der steuerliche Höchstbetrag für die Anerkennung der Abzugsfähigkeit als Maximalwert (derzeit 35 €).
- Eine Gefälligkeit oder Bewirtung muss in Bezug auf Kosten, Anzahl, Umfang und Häufigkeit angemessen und darf nicht übertrieben sein.
- Die Zuwendung darf unter den gegebenen Umständen nicht begründeterweise als Bestechung ausgelegt werden können.
- Es besteht kein Grund, die Gewährung der Vergünstigung zu verschleiern.
- Eine Offenlegung würde COSTA nicht kompromittieren oder den Ruf des Unternehmens schädigen.
- Die Zuwendung würde nicht die Verhaltensnormen der Organisation des Empfängers verletzen.
- Ausgaben müssen klar belegt und der Geschäftszweck klar vermerkt sein.
- Der Gegenstand steht im Einklang mit der in dem Land, in dem er bereitgestellt wird, üblichen Geschäftspraxis.



4.2 Zusammenarbeit mit Lieferanten, Dienstleistern und sonstigen Geschäftspartnern

Es gehört zur Geschäftspolitik von COSTA, Materialien, Betriebsmittel, Ausrüstung, Beratungs- und andere Dienstleistungen zu den jeweils günstigsten Bedingungen von denjenigen Lieferanten zu erwerben, die die Qualitäts- und Serviceanforderungen von COSTA erfüllen können.

Die Auswahl der Bezugsquellen, Verhandlungen, Entscheidungen zur Auftragsvergabe sowie die Verwaltung sämtlicher Einkaufstätigkeiten werden nach unseren partnerschaftlichen Grundsätzen ausgeführt, wobei wir gegenseitig vorteilhafte Geschäftsbeziehungen mit verlässlichen Lieferanten und Beratern anstreben.

Sämtliche Verträge müssen im Einklang mit den Richtlinien des Verhaltenskodex stehen.

Die Beauftragung von Personen zum Zwecke von Zahlungen oder der Durchführung von Handlungen, die sich nicht mit den Bestimmungen des Kodex vereinbaren lassen, ist untersagt.

Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des Unternehmens ist es untersagt, von Lieferanten oder Unternehmen, die einen Lieferantenstatus bei COSTA erlangen wollen, Gefälligkeiten oder Zuwendungen anzunehmen, wie Einladungen in Restaurants, Einladungen zu Veranstaltungen jeglicher Art, Reiseangebote oder sonstige persönliche Vergünstigungen, es sei denn, sämtliche der nachfolgend aufgeführten Kriterien sind erfüllt:

- Der im betreffenden Land übliche Rahmen der Unternehmensethik bleibt gewahrt.
- Falls es sich um ein Geschenk handelt, besitzt es lediglich einen geringen Wert (höchstens in Höhe des steuerlich akzeptierten Maximalbetrages für die Abzugsfähigkeit als Aufwand).
- Gefälligkeiten und Bewirtungen bewegen sich hinsichtlich Kosten, Menge und Häufigkeit innerhalb eines angemessenen Rahmens.
- Die Gewährung der Vergünstigung kann unter den gegebenen Umständen nicht als Bestechung oder Schmiergeld ausgelegt werden.
- Es besteht kein Grund, die Gewährung der Vergünstigung zu verschweigen.
- Ein Bekanntwerden der Vergünstigung würde COSTA nicht kompromittieren oder den Ruf des Unternehmens schädigen.

Die Aufforderung zur Gewährung einer Gefälligkeit oder einer Vergünstigung ist generell und unabhängig vom Wert untersagt. In gleicher Weise ist es untersagt, Beziehungen mit einem Lieferanten davon abhängig zu machen, dass er seinerseits Kunde von COSTA wird.

Persönliche Vergünstigungen in Form von Bargeld, Schecks oder die Annahme von persönlichen Darlehen sind unter keinen Umständen zulässig.



4.3 Zusammenarbeit mit dem öffentlichen Sektor

Die Zusammenarbeit mit dem öffentlichen Sektor, d. h. Kommunen, Behörden oder anderen staatlichen Einrichtungen, erfordert weitergehende spezielle Anforderungen. Was im Geschäftsleben als normale, den Geschäftsgepflogenheiten entsprechende Zuwendung gilt, kann hier als Versuch ausgelegt werden, einen Beamten ungebührlich beeinflussen zu wollen. Aus diesem Grund darf kein/e Mitarbeiter/Mitarbeiterin von COSTA einen Wertgegenstand oder eine Wertleistung an einen Ansprechpartner aus dem öffentlichen Bereich vergeben:

- zum Zweck der Einflussnahme auf die Erteilung, Erneuerung oder Änderung eines Vertrages,
- als Gegenwert für eine Amtshandlung,
- zur Sicherung oder als Belohnung für bevorzugte Behandlung.

Wenn wir Kunden, Lieferanten oder andere Geschäftspartner, gleich ob aus dem privaten oder dem öffentlichen Sektor, bewirten oder einladen, sind nicht nur die obigen Grundsätze einzuhalten, sondern zusätzlich auch alle weiteren internen Regelungen zu beachten, bspw. die Vorgaben zur Abrechnung von Reise- und Bewirtungskosten.



Die Missachtung der vorstehenden Vorgaben zum Umgang mit Zuwendungen und Einladungen von und/oder an Geschäftspartner kann ernsthafte Folgen für die betreffenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie COSTA als Unternehmen haben. Bestechung und Bestechlichkeit sind Straftaten. Ein Ermittlungsverfahren und etwaige Geld- oder sogar Freiheitsstrafen treffen immer den/die Mitarbeiter/Mitarbeiterin selbst. Zusätzlich können auch gegen COSTA schwerwiegende Sanktionen verhängt werden, bspw. zusätzliche Bußgelder, die Abschöpfung von Vermögen oder die Eintragung in ein öffentliches Korruptionsregister. Unabhängig von den eigentlichen finanziellen Sanktionen würde

im Falle einer Bestechung oder Bestechlichkeit auch immer ein Reputationsschaden für COSTA entstehen. COSTA vertritt daher bei Bestechung und Bestechlichkeit null Toleranz. Fehlverhalten wird nicht geduldet und im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten sanktioniert.

Im Alltag können ganz unterschiedliche Situationen im Zusammenhang mit Zuwendungen und Einladungen entstehen, die nicht immer einfach zu beurteilen sind. Dieser Verhaltenskodex wird daher durch eine spezielle Anti-Korruptions-Richtlinie ergänzt, aus der sich konkrete Handlungsweisen für praktische Fälle entnehmen lassen.

Was muss ich tun?

1. Beachten Sie bei Einladungen, Bewirtungen, Geschenken und sonstigen Zuwendungen die obigen Grundprinzipien.
2. Machen Sie sich zusätzlich mit den Details der Anti-Korruptions-Richtlinie vertraut und beachten Sie unbedingt deren Vorgaben.
3. Sollten dennoch Fragen oder Unsicherheiten bleiben, lassen Sie sich rechtlich beraten und sprechen Sie sich unbedingt mit Ihrer Führungskraft und/oder den benannten Ansprechpersonen ab.

4.4 Kartellrecht

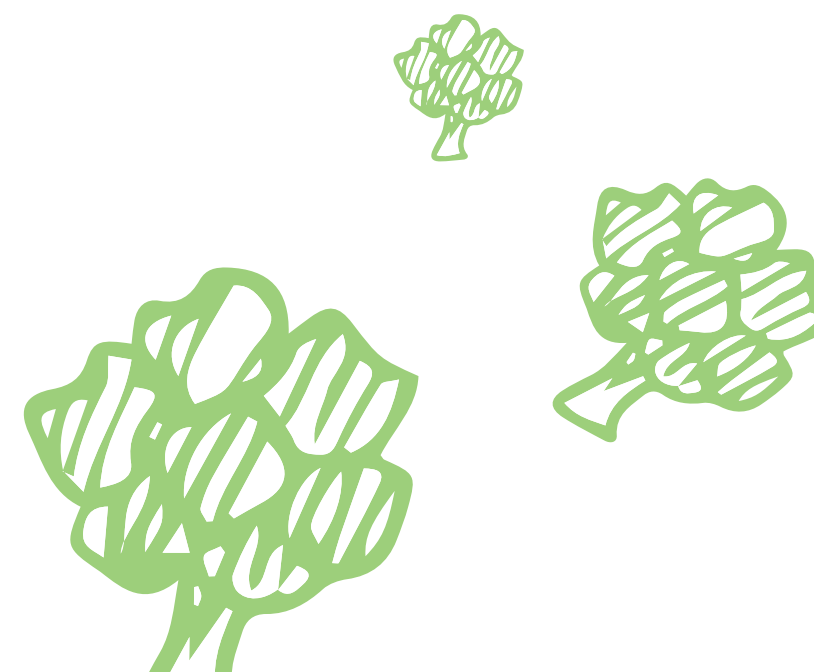
Wir richten uns voll und ganz nach dem Kartellrecht der Europäischen Union und des jeweiligen Landes, in dem wir tätig sind. Diese Gesetze dienen der Erhaltung der freien Marktwirtschaft, indem sie sicherstellen, dass ein effektiver Wettbewerb der Hauptregulator der Wirtschaft ist.

Die Einhaltung des Kartellrechts ist für COSTA und seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von größter Bedeutung. Verstöße gegen das Kartellrecht können für COSTA und für die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zu erheblichen Bußgeldern und zu Strafmaßnahmen führen.

Absprachen zwischen Wettbewerbern, um Preise festzulegen oder Märkte aufzuteilen, gehören zu den offensichtlichsten Beispielen unerlaubten Verhaltens. Ein Verstoß gegen das Kartellrecht ist jedoch auch ohne eine formelle Absprache zwischen Wettbewerbern möglich. Eine informelle, faktische Verhaltensweise kann schon ausreichend sein.

Eine wettbewerbsbeschränkende Absprache liegt jedoch nicht nur in den offensichtlichen Fällen einer Preisabsprache oder einer Gebietsaufteilung vor. Schon

der Austausch sensibler Informationen, die einem Unternehmen Rückschluss auf das Verhalten seines Wettbewerbers auf dem Markt erlauben, kann kartellrechtlich unzulässig sein. In welchem Rahmen und auf welche Art der Informationsaustausch stattfindet, ist dabei nicht entscheidend, dies kann im Rahmen einer Verbandstätigkeit, Messen oder sonstigen Geschäftskontakten zu Wettbewerbern erfolgen. Kartellrechtlich bedenklich ist bspw. der Austausch von Informationen über konkrete Preise, Konditionen oder Kosten, über Kapazitäten und Absatzmengen, über Kunden und Lieferanten oder wie auf einen Preisanstieg bei Rohstoffen reagiert wird. Dabei kann es für einen Kartellrechtsverstoß schon ausreichen, sensible Informationen nur entgegenzunehmen, ohne selbst eine wettbewerbsrelevante Information preiszugeben.



Das Verbot des Informationsaustauschs unter Wettbewerbern gilt grundsätzlich auch bei der Vorbereitung oder Durchführung von Kooperationen oder dem Erwerb von Unternehmen, Betrieben oder Kundenstämmen von Wettbewerbern. Hier sind die Grenzen allerdings etwas großzügiger, weil ein Informationsaustausch gerade notwendig ist, um das Geschäft überhaupt möglich zu machen. Dennoch ist auch in diesen Fällen Vorsicht geboten.

Kontakte mit Wettbewerbern, die im Rahmen der üblichen Geschäftsabläufe oder im Zusammenhang mit Verbandsorganisationen stattfinden, sind nicht automatisch bedenklich, solange nur allgemeine wirtschaftliche Themen besprochen werden. Es mag einige wenige Märkte geben, in denen COSTA aufgrund seines Marktanteils als marktbeherrschend gelten könnte. In diesen Märkten ist besonders darauf zu achten, dass COSTA seine marktbeherrschende Stellung nicht „missbraucht“. Beispiele solchen Verhaltens reichen von ruinöser Preisunterbietung bis hin zu der Weigerung, Altkunden zu beliefern.

In der Praxis ist die Frage, ob ein Verhalten kartellrechtlich unzulässig ist, nicht immer leicht zu beantworten. Dieser Verhaltenskodex wird daher durch eine separate Kartellrechtsrichtlinie ergänzt, der weitere konkrete Hinweise und Vorgaben, wie in kartellrechtlich kritischen Situationen vorzugehen ist, zu entnehmen sind.

Generell ist bei kartellrechtlich relevanten Situationen Vorsicht geboten. Die Verletzung von Kartellvorschriften gehört zu den am schärfsten sanktionierten Gesetzesverstößen überhaupt.

Was muss ich tun?

1. Treffen Sie mit Geschäftspartnern keine schriftlichen oder mündlichen Vereinbarungen, die eine Einschränkung des freien Marktverhaltens zur Folge haben, bspw. durch Vorgaben zu Preisen oder eine Aufteilung nach Produkten oder Märkten, und stimmen Sie sich auch nicht auf sonstige Weise hierüber ab.
2. Tauschen Sie mit Wettbewerbern keine Informationen aus, die Rückschlüsse auf das strategische Marktverhalten des jeweils anderen Unternehmens zulassen.
3. Machen Sie sich zusätzlich mit den Details der Kartellrechtsrichtlinie vertraut und beachten Sie unbedingt deren Vorgaben.
4. Sollten dennoch Fragen oder Unsicherheiten bleiben, lassen Sie sich rechtlich beraten und sprechen Sie sich unbedingt mit Ihrer Führungskraft und/oder den benannten Ansprechpersonen ab.

4.5 Wettbewerbs- und sonstiges Verhalten im Geschäftsverkehr

Der Erfolg von COSTA beruht auf der Qualität unserer Produkte und nicht auf falschen oder irreführenden Wettbewerbsvergleichen.

Bei einem Vergleich von COSTA mit dem Wettbewerb werden wir deshalb nicht absichtlich:

- Handelsnamen oder Warenbezeichnungen eines Wettbewerbers falsch oder missbräuchlich verwenden,
- falsche oder irreführende Behauptungen über den Wettbewerber oder seine Produkte, Geschäftsmethoden, Kreditwürdigkeit und Zuverlässigkeit aufstellen,
- falsche oder irreführende Werbung betreiben.

Auch vermeiden wir unfaires Verhalten gegenüber Wettbewerbern. Untersagte Aktivitäten schließen Folgendes ein:

- Drohungen und Schikane sowie Sabotage der Ausrüstung von Wettbewerbern,

- ungesetzliche Eingriffe in ein bestehendes Vertragsverhältnis zwischen einem Wettbewerber und dessen Kunden,

- Abwerben von wichtigen Mitarbeitern mit der Absicht, den Wettbewerber vom Markt zu drängen.

Zum wettbewerbskonformen Verhalten gehört auch, dass wir bei unserem Auftreten in den verschiedenen Vertriebskanälen gesetzliche Vorgaben und Grenzen beachten und bspw. in Onlineshops und Apps die gesetzlichen Pflichtangaben machen und bei Marketingmaßnahmen nur Fotos und Bewegtbilder verwenden, zu deren Nutzung wir lizenz- und urheberrechtlich berechtigt sind.

Weiterhin bedeutet gesetzeskonformes und faires Verhalten im Geschäftsverkehr, dass wir – so wie wir die Geschäftsgeheimnisse und das geistige Eigentum von COSTA zu schützen suchen – auch dazu verpflichtet sind, die Geschäftsinformationen, das geistige Eigentum, das uns in der Geschäftstätigkeit anvertraute fremde Eigentum und andere vertrauliche Informationen dritter Parteien zu schützen und zu achten.





4.6 Geldwäsche

Verschiedene Staaten, darunter die Staaten der EU einschließlich Deutschland, haben Gesetze gegen Geldwäsche erlassen. „Geldwäsche“ im Sinne dieser Vorschriften ist insbesondere das Einschleusen – z.B. durch Umtausch oder Transfer – von unmittelbar oder mittelbar aus Straftaten stammenden Geldern oder sonstigen Vermögensgegenständen in den legalen Wirtschaftskreislauf, die Verschleierung der Mittelherkunft durch undurchsichtige Transaktionen und der anschließende Erwerb von legalen Vermögenswerten mit diesen „gewaschenen“ Geldern, bspw. Immobilien, Firmenanteile oder Luxusgüter. Ein Geldwäschevorgang ist dann „erfolgreich“ abgeschlossen, wenn der erworbene Vermögensgegenstand nicht mehr mit illegalen Geschäften in Verbindung gebracht werden kann.

Ein Mittel im Kampf gegen Geldwäsche ist das Erschweren von Vermögensverschleierungen und undurchsichtigen Transaktionen. Die Geldwäschevorschriften verpflichten daher die Unternehmen zu bestimmten Maßnahmen, u.a. die Identifizierung des Vertragspartners, die Ermittlung des „wirtschaftlich Berechtigten“ eines Unternehmens oder die behördliche Meldung verdächtiger (Finanz-)Transaktionen.

Jegliche, auch die unwissentliche, Mittäterschaft an Geldwäsche ist illegal und wird als Straftat geahndet.

Wir stellen daher jederzeit sicher, dass wir nicht allein oder im Zusammenwirken mit Dritten Maßnahmen ergreifen, die gegen in- oder ausländische Geldwäschevorschriften verstoßen. Bei Zweifeln über die Zulässigkeit von finanziellen Transaktionen sind frühzeitig die Finanzabteilung und/oder die benannten Ansprechpersonen einzuschalten.

5.0 Verhalten gegenüber der Allgemeinheit



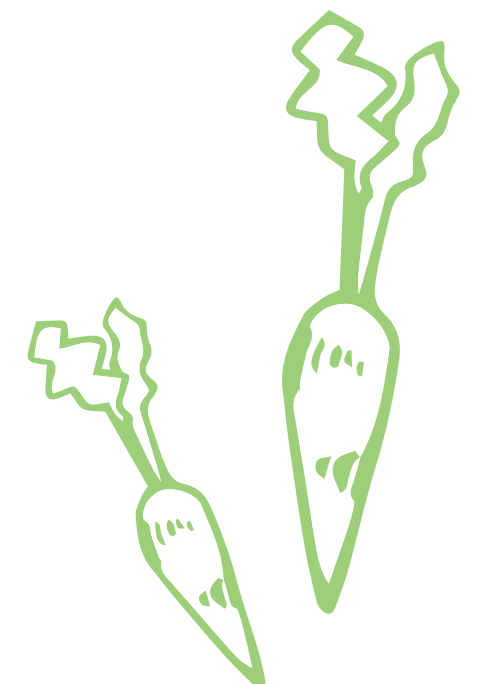
5.1 Nachhaltigkeit

Wir sind der Überzeugung, dass wirtschaftlicher Erfolg dauerhaft nur möglich ist, wenn wir gleichzeitig Verantwortung für Mensch, Natur und Umwelt übernehmen. Ethik und Nachhaltigkeit sind daher fest in unserer Geschäftspolitik verankert und werden von uns aktiv unterstützt. Unser Ziel ist nicht lediglich die Erfüllung von gesetzlichen Auflagen, sondern darüber hinaus, die Auswirkungen unserer Tätigkeit auf unsere Umwelt kontinuierlich zu verringern. Unser Handeln basiert auf den drei Säulen der Nachhaltigkeit: Ökonomie, Ökologie und gesellschaftliches Engagement. Unser Prinzip ist Transparenz. Wir haben uns konkrete Nachhaltigkeitsziele und -aktivitäten vorgenommen, mit denen wir einen relevanten Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung im Sinne der UN Sustainability Goals leisten möchten. Wir informieren unsere Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen und Partner stets über unsere Aktivitäten und Fortschritte im Zusammenhang mit unserem Nachhaltigkeitsengagement.

Wir definieren Nachhaltigkeit wie folgt:

„...es allen Menschen auf der Welt zu ermöglichen, ihre Grundbedürfnisse zu befriedigen und eine bessere Lebensqualität genießen zu können, ohne die Lebensqualität kommender Generationen zu beeinträchtigen“.

Um dieses Ziel zu erreichen, sind umweltbezogener, wirtschaftlicher und sozialer Fortschritt zugleich notwendig. COSTA hat sich zum Ziel gesetzt, diese drei Ziele langfristig in Einklang zu bringen.



5.2 Umwelt, Gesundheit, Menschenrechte und Arbeits- und Sozialstandards



COSTA sieht den Umwelt- und Gesundheitsschutz sowie den Schutz von Menschenrechten und grundlegenden Arbeits- und Sozialstandards als besondere Verpflichtung. Dementsprechend ist es unsere Politik und unser Ziel, nicht nur die gesetzlichen Auflagen voll und ganz zu erfüllen, sondern darüber hinaus die Auswirkungen unserer Tätigkeit auf die Umwelt kontinuierlich zu verringern und Gesundheitsrisiken weiter zu reduzieren. Wo dies möglich ist, bemühen wir uns, die passenden Zertifikate für unsere Umwelt-/Gesundheitsmanagementsysteme zu erlangen. Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin ist innerhalb des Arbeitsbereiches persönlich

verantwortlich für die Einhaltung umwelt-/gesundheitsrechtlicher Auflagen und für mögliche Abfallverringerungsmaßnahmen.

Wir stellen sicher und halten auch unsere Lieferanten dazu an, Menschenrechte und grundlegende Arbeits- und Sozialstandards einzuhalten. Stellen wir Verstöße gegen Mindestbedingungen bei unseren Lieferanten fest und werden diese trotz Aufforderung nicht abgestellt, führt dies in der Regel zur Beendigung der Geschäftsbeziehung.

5.3 Wirtschaft

Wir tragen wesentlich zur Wirtschaft derjenigen Länder und Gemeinden, in denen wir tätig sind, bei. Dieser Beitrag zeigt sich in den direkten und indirekten (z. B. bei Lieferanten) Arbeitsplätzen, die wir schaffen, und den Steuern, die wir und unsere Mitarbeitenden zahlen. Nur mit erfolgreicher wirtschaftlicher Leistung können wir unsere Leistungen für die Umwelt verbessern.

5.4 Soziales

Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, einen sozialen Beitrag an die Gemeinden zu leisten, in denen wir arbeiten. Zum Teil tun wir dies durch die Arbeitsplätze, die wir schaffen, die Lieferanten, die wir beschäftigen, und mit Steuern, die wir zahlen. Darüber hinaus leisten wir soziale Beiträge auch häufig durch Aktivitäten in der Gemeinde bzw. darüber hinaus gegenüber der Gesellschaft allgemein. Informationen zu solchen Aktivitäten finden Sie auf unseren Unternehmenswebseiten.



**COSTA Meeresspezialitäten
GmbH & Co. KG**

Stedinger Straße 25
26723 Emden
Tel.: +49 4921 9613-0
info@costa.de

Amtsgericht Aurich
HRB 100433

Geschäftsführer:
Markus Engler



Lust auf Meer.