

Integrität. Sie liegt in unserer Natur.



Verhaltenskodex



Inhaltsverzeichnis

Integrität. Sie liegt in unserer Natur.

- 3** Vorwort unseres Vorsitzenden und CEO Juan R. Luciano
- 4** Unsere Ziele und Werte
- 5** Unser Führungsverhalten
- 6** Über unseren Kodex
- 7** Unsere Verantwortlichkeiten
- 8** Gute Entscheidungen treffen
- 9** Fragen und Bedenken vorbringen
- 10** Vergeltungsmaßnahmen

Positive Auswirkungen auf unsere Mitarbeitenden

- 12** Wir sorgen für Sicherheit
Gesundheit und Sicherheit
- 14** Wir unterstützen Inklusion
Diversität, Gleichstellung und Inklusion
- 16** Wir zeigen Respekt
Diskriminierung, Belästigung und Chancengleichheit
- 18** Wir schützen die Privatsphäre
Wahrung der Privatsphäre und Datenschutz

Positive Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit

- 20** Wir streben nach Spitzenleistungen
Produktqualität und -sicherheit
- 22** Wir sind integer
Buchführung und Aufzeichnungen / Interne Kontrollen
Zusammenarbeit mit AuditorInnen und ErmittlerInnen
- 24** Wir halten uns an Gesetze
Fairer Wettbewerb und fairer Handel
Korruptionsbekämpfung
Umgang mit Kunden der öffentlichen Hand
Schutz vor Geldwäsche
Internationaler Handel
Insiderhandel
- 37** Wir sind transparent
Interessenkonflikte
Geschenke und Bewirtungen im Rahmen geschäftlicher Tätigkeiten
- 40** Wir übernehmen Verantwortung
Vermögenswerte schützen
Vertrauliche Informationen
Geistiges Eigentum
Informations- und Cybersicherheit
- 42** Wir kommunizieren verständlich und umsichtig
Interne und externe Kommunikation
Soziale Medien
- 45** Wir fördern Teamarbeit
Zusammenarbeit mit Dritten

Positive Auswirkungen auf die globale Gemeinschaft

- 48** Wir kümmern uns um andere
Menschenrechte
- 50** Wir schützen die Umwelt
Ökologische Nachhaltigkeit
- 52** Wir sind verantwortungsvolle BürgerInnen
Gemeinnützige Aktivitäten
Politische Aktivitäten

Hilfreiche Ressourcen

- 55** Richtlinien
- 56** Weitere Ressourcen
- 56** Die ADM Way Helpline
- 56** Zentrale Anlaufstellen
- 57** Verwaltung

Index



Integrität. Sie liegt in unserer Natur.

**Vorwort unseres Vorsitzenden und CEO
Juan R. Luciano**

**Unser Ziel, unsere Werte und unser
Führungsverhalten**

Unser Kodex

Unsere Pflichten

Gute Entscheidungen treffen

Fragen und Bedenken vorbringen



**Integrität.
Sie liegt in
unserer Natur.**

Vorwort unseres Vorsitzenden und CEO Juan R. Luciano

Als führendes globales Ernährungsunternehmen, Lieferkettenmanager und landwirtschaftlicher Verarbeiter bietet ADM weltweit Zugang zu nachhaltiger Ernährung für Mensch und Tier. Wir nutzen die Kraft der Natur und unterstützen mit unseren innovativen Lösungen eine gesündere Lebensweise. Wir sind Wegbereiter beim Ersetzen von erdölbasierten Produkten und führend in Sachen Nachhaltigkeit.

Ziel von ADM ist es, **„die Kraft der Natur zu nutzen, um die Lebensqualität zu verbessern.“** Mit großen Zielen kommt große Verantwortung: Wir müssen gewährleisten, dass wir die tief verwurzelten Verpflichtungen von ADM erfüllen und die höchsten Standards der Integrität und der ethischen Geschäftsführung pflegen und wahren. Auf den folgenden Seiten finden Sie unseren Kodex *Integrität. Sie liegt in unserer Natur*. Er soll uns – unabhängig von unseren Standorten – bei unseren Arbeitsaktivitäten leiten. Er beschreibt, wie wir unsere Geschäfte auf eine ethisch einwandfreie und gesetzmäßige Weise führen, die den Werten und der Integritätskultur unseres Unternehmens entspricht.

Schließlich bietet er uns eine Anleitung, wenn wir Fragen oder Bedenken haben oder wenn wir eine Angelegenheit melden wollen. Es wird von uns allen erwartet, dass wir Verstöße gegen unseren Kodex melden. Sie können sich zu diesem Zweck an eine der unter „Fragen und Bedenken vorbringen“ und „Hilfreiche Ressourcen“ genannten Stellen wenden. Denken Sie daran: ADM wird keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegen Sie wegen des Meldens von Fehlverhalten oder Bedenken tolerieren. Es ist wichtig, dass jede und jeder von uns unseren ADM-Verhaltenskodex nicht nur den Buchstaben, sondern auch dem Geiste nach kennt und umsetzt. Durch das Vorleben unserer Werte und durch die Einhaltung unseres Kodex tragen Sie dazu bei, dass wir auch in Zukunft die richtigen Ergebnisse auf die richtige Weise erzielen.

Juan R. Luciano
Vorsitzender und CEO

Unsere Ziele und Werte

Unser Ziel

Die Kraft der Natur zu nutzen, um die Lebensqualität zu verbessern.



Unsere Werte

Unsere Grundwerte drücken das aus, was wir von uns selbst und voneinander erwarten. Sie dienen uns als Handlungsanleitung und als Grundlage bei unserer Entscheidungsfindung.

Integer sein

Wir sind aufrichtig und ehrlich.

Respekt zeigen

Wir behandeln alle Personen und Dinge mit Sorgfalt und Bedacht.

Nach Spitzenleistungen streben

Unsere Leistungen sind großartig und werden immer besser.

Ideenreich sein

Wir sorgen dafür, dass alles richtig funktioniert und korrekt gehandhabt wird.

Teamarbeit fördern

Wir haben gemeinsam Erfolg.

Verantwortung übernehmen

Persönlicher Einsatz. Aktives Handeln. Niemals aufgeben.

Unser Führungsverhalten

Unabhängig davon, ob wir Menschen oder Projekte leiten, haben wir alle die Möglichkeit, unsere Kultur positiv zu beeinflussen, indem wir mit gutem Beispiel vorangehen und diese Verhaltensweisen vorleben.

Wir sind Vorbilder

Wir kommunizieren die Vision und Strategie von ADM effizient und setzen sie in klaren, alltäglichen Prioritäten um. Wir antizipieren Markttrends und gestalten unsere Zukunft durch Innovation. Wir sind kundenorientiert und bauen starke Partnerschaften auf. Wir übernehmen Verantwortung und ziehen uns selbst und andere für Ergebnisse zur Rechenschaft.

Wir lernen ständig weiter

Wir übernehmen die persönliche Verantwortung für unsere eigene Entwicklung. Wir lernen aus Erfolgen und Rückschlägen. Diese Erkenntnisse machen uns stärker. Wir sind UnternehmensführerInnen und setzen das Gelernte zum Wohle von ADM um.



Wir unterstützen uns gegenseitig in unserem Erfolg

Wir sind eine ADM-Familie und stärken unsere KollegInnen durch Respekt und Teamwork. Wir haben ein ausgeprägtes Selbstbewusstsein und sind uns unseres Einflusses auf andere bewusst. Wir bieten kontinuierliches Coaching, Feedback und Anerkennung, um das Potenzial von Teams zu erschließen und um sowohl berufliche als auch persönliche Ziele zu erreichen. Wir sind flexibel und führen Veränderungen effektiv durch Einfühlungsvermögen, Einflussnahme und Kommunikation herbei. Wir feiern unsere großen und kleinen Erfolge.

Wir schaffen ein Umfeld, in dem uns Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion stärken

Wir schaffen Vertrauen und ein offenes, psychologisch sicheres Umfeld, in dem sich die Menschen wohlfühlen und sie selbst sein können. Wir hören aufmerksam zu und schaffen Raum für unterschiedliche Standpunkte, um die Entscheidungsfindung zu bereichern. Unterschiede machen uns stärker. Wir denken global.





Unser Kodex

Wir bei ADM sind davon überzeugt, dass wir einen positiven Einfluss ausüben und mit gutem Beispiel vorangehen, indem wir einen globalen Standard für gute Geschäfte setzen, dem andere Unternehmen in unserer Branche folgen werden. Unsere Werte und unser Verhaltenskodex („Kodex“) veranschaulichen, was es für uns bedeutet, Geschäfte auf integre Art und Weise zu tätigen – unabhängig von unseren Standorten.

Auch wenn er nicht alle möglichen Situationen abdeckt, denen Sie begegnen werden, bietet unser Kodex zusammen mit unseren Unternehmensrichtlinien Orientierungshilfen zu folgenden Themen:

- **Integer handeln**
- **Einhalten der geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften, die unser Geschäft regeln**
- **Ressourcen für zusätzliche Informationen, Empfehlungen und Anleitungen für den Bedarfsfall**
- **Fragen und Bedenken vorbringen, wenn uns etwas auffällt, das nicht mit unseren Werten oder diesem Kodex übereinstimmt**

Unser Kodex gilt für alle Mitarbeitenden, leitenden Angestellten, DirektorInnen, Vertragsbediensteten und VertreterInnen von ADM, unsere Geschäftsbereiche und Tochtergesellschaften in allen Ländern (in diesem Dokument zusammen als „ADM“ oder „Unternehmen“ bezeichnet). Wir erwarten von unseren Lieferanten, Geschäftspartnern und allen Personen, die im Namen unseres Unternehmens arbeiten, dass sie die in unserem Kodex und in unseren [Erwartungen an ADM-Lieferanten](#) festgelegten Grundsätze einhalten.

Denken Sie daran, dass Verstöße gegen den Kodex ebenfalls gegen das Gesetz verstoßen können und schwerwiegende Folgen für unser Unternehmen und die beteiligten Personen haben können. Verstöße gegen den Kodex und andere Richtlinien können zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung führen.

**Etwas zum
Nachdenken**



F

Was kann ich tun, wenn es einen Konflikt zwischen dem Inhalt unseres Kodex und den Gesetzen oder Gepflogenheiten in dem Land gibt, in dem ich arbeite?

A

Der beste Ansatz besteht darin, den strengeren Standard zu befolgen. Wenn Sie sich nicht sicher sind, was Sie tun sollen, wenden Sie sich an die Rechtsabteilung oder das Compliance-Team.

Unsere Pflichten

Der Aufbau einer Kultur der Integrität erfordert von uns allen die folgenden Verpflichtungen:

- Wir sind aufrichtig und ehrlich und behandeln alle Personen und Dinge mit Sorgfalt und Bedacht.
- Wir lesen, verstehen und halten den Verhaltenskodex ein.
- Wir halten den Kodex sowie alle Gesetze und Unternehmensrichtlinien ein, die für unsere Arbeit gelten.
- Wir absolvieren alle erforderlichen Schulungen, damit wir verstehen, was von uns erwartet wird.
- Wir sorgen dafür, dass alles richtig funktioniert und korrekt gehandhabt wird, indem wir bei Fragen eine Führungskraft oder das Compliance-Team um Rat bitten.
- Wir übernehmen Verantwortung, indem wir uns selbst und andere zur Rechenschaft ziehen und melden, wenn wir etwas bemerken, das uns nicht richtig erscheint.
- Wir kooperieren bei der Untersuchung von möglichen Verstößen gegen unseren Kodex, unsere Richtlinien oder das Gesetz vollumfänglich.

Führungskräfte haben die zusätzliche Aufgabe, anderen unsere Werte und unser Führungsverhalten vorzuleben und sollten stets die folgenden Punkte bedenken:

- Wir kommunizieren deutlich und klar die Erwartungen an ein integriertes Verhalten bei allem, was wir tun.
- Wir helfen anderen, sich weiterzuentwickeln, indem wir sie schulen, damit sie ihre Arbeit effektiv und im Einklang mit den Unternehmensrichtlinien erledigen können, und indem wir mit Respekt und Einfühlungsvermögen führen.
- Wir wertschätzen die Vielfalt und Förderung eines inklusiven Arbeitsplatzes, an dem sich alle Mitarbeitenden anerkannt fühlen und ihr Bestes geben können.
- Wir schaffen ein Umfeld der Offenheit und des Vertrauens, das es den Mitarbeitenden erlaubt, Fragen zu stellen oder Bedenken zu äußern, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.
- Wir gehen auf Bedenken, die uns gegenüber geäußert wurden, unverzüglich und angemessen ein und ergreifen niemals Vergeltungsmaßnahmen oder lassen Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person zu, die eine Frage oder Bedenken vorgebracht hat.



Gute Entscheidungen treffen

Unser Ziel und unsere Werte bestimmen unser Verhalten und dienen als Grundlage für unsere Entscheidungsfindung. Die Entscheidungen, die wir jeden Tag treffen, spiegeln wider, wer wir als Unternehmen und als Individuen sind. Eine gute Entscheidung ist möglicherweise nicht immer klar. Daher ist es wichtig, dass wir uns bei einer schwierigen Entscheidung trauen, Fragen zu stellen und Rat einzuholen.

Wenn Sie alle diese Punkte mit „Ja“ beantworten, treffen Sie wahrscheinlich eine gute Entscheidung. Wenn Sie eine dieser Fragen mit „Nein“ beantworten, halten Sie inne, überlegen Sie, und holen Sie sich Rat von Ihrer Führungskraft oder dem Compliance-Team, bevor Sie Maßnahmen ergreifen.

Wenn Sie gute Entscheidungen treffen wollen, denken Sie an die folgenden Punkte:





Fragen und Bedenken vorbringen

Es ist richtig, sich über einen möglichen Verstoß gegen den Kodex, die Unternehmensrichtlinien oder das Gesetz zu äußern, und wir erwarten es von unseren Mitarbeitenden. Je früher wir von einem Problem wissen, desto schneller können wir es angehen, potenzielle Schäden minimieren und unserem Engagement für eine Kultur der Integrität gerecht werden.

Wir empfehlen Ihnen, direkt mit Ihrer Führungskraft zu sprechen. Sie können Fragen oder Bedenken aber auch an eine der folgenden Ressourcen richten:

- jede Führungskraft
- Fachkräfte der Personalabteilung
- die Compliance- oder Rechtsabteilung
- das Global Security Team
- die ADM Way Helpline

Die [ADM Way Helpline](#) ist ein vertrauliches und anonymes Mittel (sofern die örtlichen Gesetze es zulassen), um in Ihrer Landessprache über Internet oder Telefon rund um die Uhr Fragen zu stellen oder Bedenken zu äußern.

Hinweis: Kontaktinformationen für das Compliance-Team und Anweisungen zur Verwendung der ADM Way Helpline finden Sie im Abschnitt „Hilfreiche Ressourcen“ dieses Kodex.





Vergeltung

Etwas zum Nachdenken



F Ich habe bei der Arbeit etwas gesehen, das meiner Meinung nach gegen unseren Verhaltenskodex verstößt, aber ich möchte mich nicht einmischen, weil ich nicht als Unruhestifter angesehen werden möchte. Ich weiß, dass auch andere davon wissen, also bin ich sicher, dass jemand anderes es melden wird. Das liegt nicht in meiner Verantwortung, richtig?

A Weit gefehlt. Wir sind alle dafür verantwortlich, uns zu äußern, wenn wir der Meinung sind, dass etwas gegen das Gesetz, unseren Kodex oder andere Unternehmensrichtlinien verstößt. Andere fühlen sich möglicherweise nicht in der Lage, für sich selbst zu sprechen. Selbst wenn Sie nicht persönlich involviert sind, bedeutet es, dass wir eine Gelegenheit verpassen, das Unternehmen und uns gegenseitig zu schützen, wenn wir das Problem nicht melden oder anderen gegenüber, die Maßnahmen ergreifen können, nicht zur Sprache bringen.

Wir tolerieren keine Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person, die in gutem Glauben Bedenken äußert. Wenn Sie eine Meldung in gutem Glauben machen, bedeutet dies, dass Ihre Meldung nach bestem Wissen und Gewissen ehrlich, aufrichtig und vollständig ist, auch wenn sich Ihre Meldung als unbegründet herausstellt. Wenn Sie der Meinung sind, dass gegen Sie oder eine andere Person Vergeltungsmaßnahmen ergriffen wurden, weil Sie ein Anliegen gemeldet oder an einer Untersuchung teilgenommen haben, sollten Sie sich an die Compliance- oder die Rechtsabteilung wenden oder Ihr Anliegen über die [ADM Way Helpline](#) melden.

F Kürzlich habe ich Bedenken wegen etwas bei der Arbeit geäußert, das meiner Meinung nach gegen den Kodex verstoßen könnte. Seitdem habe ich das Gefühl, anders behandelt zu werden. Ich ging früher regelmäßig mit KollegInnen zum Mittagessen, aber jetzt scheint niemand mehr mit mir essen gehen zu wollen. Ich weiß, dass das Unternehmen Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen verbietet, die Bedenken vorbringen, aber ich bin mir nicht sicher, ob es sich bei dem, was ich momentan erlebe, um Vergeltungsmaßnahmen handeln könnte. Was wird als Vergeltungsmaßnahme betrachtet?

A Als *Vergeltung* kann jedes nachteilige Verhalten gegen eine Person gelten, die Bedenken anmeldet oder an einer Untersuchung von Fehlverhalten im Unternehmen teilnimmt. Dazu gehören Zurückweisung oder Belästigung der Person, Drohungen zur Einschüchterung oder das Ergreifen einer beschäftigungsbezogenen Maßnahme gegen die Person aufgrund ihrer Meldung oder Teilnahme an einer Untersuchung. Wenn Sie das Gefühl haben, dass Vergeltungsmaßnahmen gegen Sie ausgeübt werden, sollten Sie Ihre Bedenken mit Ihrer Führungskraft, einer Fachkraft aus der Personalabteilung oder mit dem Compliance-Team besprechen.

Für weitere Beispiele und Anleitungen

**KLICKEN SIE AUF
DIESEN LINK**



Positive Auswirkungen auf unsere Mitarbeitenden

Wir sorgen für Sicherheit

Wir unterstützen Inklusion

Wir zeigen Respekt

Wir schützen die Privatsphäre



Wir sorgen für Sicherheit

Gesundheit und Sicherheit

Unser Engagement für Gesundheit und Wohlbefinden spiegelt sich in unserer gemeinsamen Verpflichtung wider, eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu schaffen.

Wenn wir einen positiven Einfluss ausüben möchten, müssen wir uns an Folgendes halten:

- Wir kennen und befolgen die Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltgesetze, Vorschriften sowie die Unternehmensrichtlinien und -verfahren.
- Wir tätigen niemals Geschäfte im Namen von ADM oder fordern andere dazu auf, wenn dies nicht sicher möglich ist.
- Wir vermeiden Verletzungen und Sicherheitsvorfälle.
- Wir arbeiten nicht unter dem Einfluss von Alkohol, Cannabis, illegalen Drogen oder missbräuchlich verwendeten rezeptfreien oder verschreibungspflichtigen Medikamenten.
- Wir gewährleisten ein Arbeitsumfeld ohne Mobbing, Gewalt, Gewaltandrohungen und Waffen.
- Wir tauschen Ideen aus und arbeiten zusammen, um sichere Arbeitsmethoden zu entwickeln.
- Wir melden uns zu Wort, wenn wir potenziell unsichere Bedingungen oder Verhaltensweisen sehen, die ein Risiko für die Gesundheit oder Sicherheit unserer Mitarbeitenden oder unserer Arbeitsumgebung darstellen könnten.



Verantwortungsvoller Alkoholkonsum kann bei bestimmten, vom Unternehmen gesponserten Veranstaltungen oder bei der Bewirtung von KundInnen, beispielsweise bei einem Geschäftsessen, zulässig sein. In diesen Fällen ist nur ein legaler, gemäßigter Konsum akzeptabel, und wir müssen geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass wir und andere sicher nach Hause kommen.



Ressourcen

- [Richtlinie zu Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit](#)
- [Richtlinie zu lebenswichtigen Standards](#)
- [Richtlinie zu Bedrohungen und Gewalt am Arbeitsplatz](#)



Etwas zum Nachdenken



F

Mir ist aufgefallen, dass meine KollegInnen bei der Arbeit im Werk nicht die erforderliche persönliche Schutzausrüstung (PSA) getragen haben. Als ich es erwähnte, beschwerten sie sich, dass sie unbequem sei und sagten, dass sie es nicht für notwendig hielten, ihre Schutzausrüstung zu tragen. Was sollte ich tun?

A

Sie sollten Ihre KollegInnen daran erinnern, wie wichtig es ist, die erforderliche PSA zu tragen, um sie vor möglichen Verletzungen zu schützen. Sie sollten dies auch mit Ihrer Führungskraft besprechen. Es ist wichtig, alles zu melden, was die Verletzungsgefahr erhöhen oder zu unsicheren Arbeitsbedingungen beitragen könnte.

Für weitere Beispiele und Anleitungen

KLICKEN SIE AUF
DIESEN LINK



Wir unterstützen Inklusion

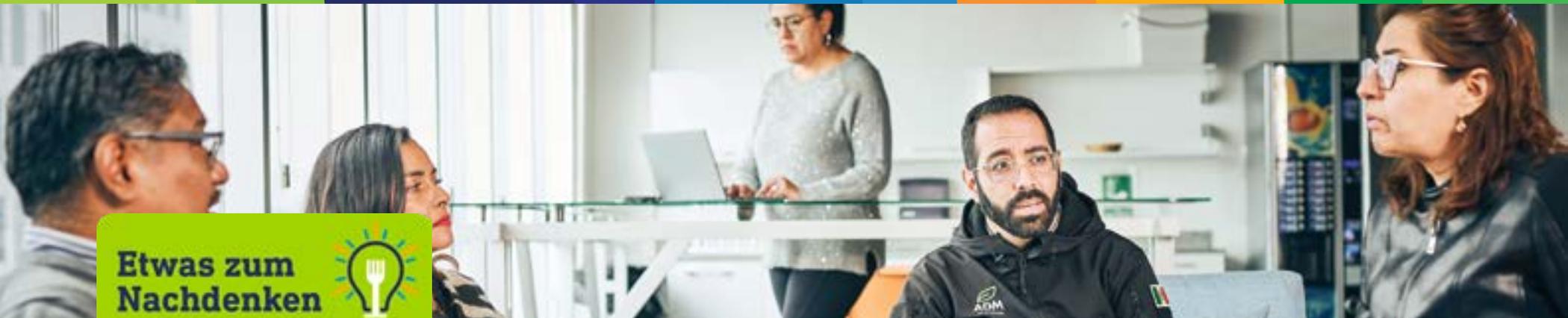
Diversität, Gleichstellung und Inklusion

Wir sind davon überzeugt, dass Diversität ein Team stärker macht und dass eine inklusive Kultur uns stärkt und es uns ermöglicht, jene Innovation zu fördern, die für unseren Erfolg entscheidend ist.

Wenn wir einen positiven Einfluss ausüben möchten, müssen wir uns an Folgendes halten:

- **Wir begrüßen Diversität in Bezug auf ethnische Herkunft und Zugehörigkeit, Geschlecht, sexuelle Identität, wirtschaftlichen und bildungsbezogenen Hintergrund, Erfahrungen, Perspektiven und Interessen.**
- **Wie bieten allen aktuellen und zukünftigen KollegInnen gleiche Chancen bei Entscheidungen, die Personalbeschaffung, Einstellung, Schulung, Arbeitszuweisung, Beförderung, Ausgleichszahlungen oder andere Beschäftigungsbedingungen betreffen.**
- **Wir hören aufmerksam zu und berücksichtigen unterschiedliche Standpunkte, wenn wir Entscheidungen treffen.**
- **Wir arbeiten zusammen, um eine offene, psychologisch sichere Umgebung zu schaffen, in der alle sie selbst sein und ihr Bestes geben können.**





Etwas zum Nachdenken



F Was bedeutet unser Engagement für Diversität, Gleichstellung und Inklusion in unserem täglichen Geschäft?

A Wir sind davon überzeugt, dass Diversität ein Team stärker macht. Daher haben wir für den gesamten Lebenszyklus unserer Mitarbeitenden Verfahren implementiert, um Chancengleichheit für alle zu gewährleisten:

- Wir engagieren uns während des Einstellungsprozesses für diverse, vielfältige Talentbereiche und Bewerbergruppen.
- Wir stellen sicher, dass unsere Bemühungen bei der Prüfung und Auswahl von KandidatInnen unbewusste Vorurteile berücksichtigen und verringern.
- Wir bieten spezielle Mentorenprogramme zur Unterstützung der beruflichen Weiterentwicklung.
- Wir haben ein spezielles Talent-Review-Programm, um sicherzustellen, dass wir die Weiterentwicklung von Mitarbeitenden mit unterrepräsentiertem Hintergrund voll unterstützen.

F Wir haben jemand Neues mit einem ganz anderen Hintergrund in unserem Team. Ich denke, dass die einzigartige Sichtweise dieser Person unseren Gesprächen einen echten Mehrwert verleiht, aber ich stelle fest, dass einige sie ignorieren oder ihre Ideen ablehnen, ohne sich zu bemühen, sie zu verstehen. Ich möchte nicht, dass diese Person das Gefühl bekommt, sie sei nicht willkommen. Was sollte ich in diesem Fall tun?

A Wir sind der Meinung, dass unterschiedliche Ideen und Meinungen Innovationen hervorbringen. Daher ist es wichtig, dass alle das Gefühl haben, dass wir es sehr schätzen, wenn sie sich einbringen. Wir bestärken Sie darin, diese Person in Meetings zu unterstützen und andere dazu zu bewegen, ihr zuzuhören, indem wir sie an unser Engagement für Diversität, Gleichstellung und Inklusion erinnern. Wenn Ihnen dies unangenehm ist, bitten Sie jemanden aus der Personalabteilung um Rat und Hilfe.

Für weitere Beispiele und Anleitungen

**KLICKEN SIE AUF
DIESEN LINK**



Wir zeigen Respekt

Diskriminierung, Belästigung und Chancengleichheit

Wir zeigen Respekt, indem wir alle Personen und Dinge mit Sorgfalt und Bedacht behandeln. Wir helfen uns gegenseitig durch die Schaffung eines Umfelds, das frei von Diskriminierung und Belästigung ist und in dem sich unsere KollegInnen weiterentwickeln und erfolgreich sein können.

Wenn wir einen positiven Einfluss ausüben möchten, müssen wir uns an Folgendes halten:

- **Wir verbieten in unseren Betrieben und in unserer Lieferkette Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft und Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Geschlechtsidentität, nationaler Herkunft, Einwanderungsstatus, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung, Familienstand oder eines anderen Status, der durch lokale Gesetze geschützt ist.**
- **Wir dulden kein unerwünschtes Verhalten (sexueller oder nicht sexueller Art) – ob verbal, physisch oder visuell –, das einschüchternd, beleidigend oder erniedrigend sein oder ein feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld schaffen könnte.**



Etwas zum Nachdenken



Obwohl die Definition von **Belästigung** von Standort zu Standort variieren kann, bezieht sie sich in der Regel auf unerwünschtes Verhalten im Zusammenhang mit rechtlich geschützten Merkmalen einer Person, das ein feindseliges oder missbräuchliches Arbeitsumfeld schafft. Belästigungen können verbal, visuell oder auch durch physischen Kontakt erfolgen. Sie kann sexueller oder auch nicht sexueller Natur sein. Beispiele sind Beleidigungen, eine beleidigende Sprache, Drohungen, Einschüchterung, beleidigende Witze oder visuelle Darstellungen, unerwünschte Berührungen, sexuelle Flirts, Annäherungsversuche oder Andeutungen. Wir sind alle dafür verantwortlich, Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. Wenn Sie jemals ein Verhalten erleben, sehen oder vermuten, das gegen unser Engagement für einen respektvollen Arbeitsplatz verstößt, melden Sie es.

Ressourcen

- [Richtlinie zur Bekämpfung von Belästigung und Mobbing](#)

F

Ein Kollege beleidigt mich oft und meint anschließend immer: „War nur Spaß.“ Das geht schon lange so, und ich leide wirklich darunter. Übertreibe ich, wenn ich meine Bedenken darüber äußere?

A

Nein, Sie reagieren nicht über. Wenn es Sie verletzt oder Ihre Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt, sollten Sie Ihre Bedenken melden, damit sie angemessen angegangen werden können.

F

Ich habe den Verdacht, dass einer qualifizierten Person aufgrund ihrer ethnischen Herkunft eine Position verweigert wurde. Ich war nicht am Einstellungsprozess beteiligt. Sollte ich es einfach auf sich beruhen lassen?

A

Nein. Sie sollten Ihre Bedenken äußern, um festzustellen, ob es im Einstellungsprozess zu Diskriminierungen gekommen ist. Wenn dies tatsächlich der Fall sein sollte, würde dies gegen unsere Richtlinien und das Gesetz verstoßen.

Für weitere Beispiele und Anleitungen

KLICKEN SIE AUF
DIESEN LINK



Wir schützen die Privatsphäre

Wahrung der Privatsphäre und Datenschutz

Wir sind alle einzigartig, und die Daten über uns unterliegen der Privatsphäre. Indem wir sagen, was wir tun, und mit personenbezogenen Daten so umgehen, wie wir es sagen, schaffen wir Vertrauen – unabhängig davon, wo wir geschäftlich tätig sind. Wir sorgen für einen verantwortungsvollen Datenschutz, indem wir alle geltenden Datenschutzgesetze einhalten.

Wenn wir einen positiven Einfluss ausüben möchten, müssen wir uns an Folgendes halten:

- Wir verwenden nur die Menge an personenbezogenen Daten, die für unsere Geschäftszwecke erforderlich sind, und löschen sie, nachdem diese Zwecke erfüllt sind.
- Wir sind aufmerksam und verantwortungsbewusst beim Schutz und Weitergeben von personenbezogenen Daten, indem wir angemessene Sicherheitsmaßnahmen ergreifen, um Verlust, Missbrauch oder unbefugten Zugriff zu verhindern.
- Wir melden jede mögliche Datenschutzverletzung (unbefugter Zugriff oder Offenlegung) unverzüglich dem Global Data Privacy Office.

Ressourcen

- [Datenschutzrichtlinie](#)



Personenbezogene Daten umfassen alle Daten und Informationen, die zweckgebunden verwendet werden können, um eine Person direkt oder indirekt zu identifizieren, zu kontaktieren oder zu lokalisieren. Zu den personenbezogenen Daten gehören unter anderem Telefonnummern, E-Mail-Adressen, Bank- oder Finanzinformationen, amtliche Ausweisnummern, medizinische Informationen, biometrische Daten sowie ethnische Zugehörigkeit und Herkunft. Denken Sie daran, dass die als personenbezogene Daten geltenden Informationen von Land zu Land variieren. Wenn Sie sich also nicht sicher sind, wenden Sie sich an das Privacy Team unter DataPrivacy@adm.com.

Für weitere Beispiele und Anleitungen

KLICKEN SIE AUF
DIESEN LINK



Positive Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit

Wir streben nach Spitzenleistungen

Wir haben Integrität

Wir halten uns an Gesetze

Wir sind transparent

Wir übernehmen Verantwortung

Wir kommunizieren verständlich und umsichtig

Wir fördern Teamarbeit



Wir streben nach Spitzenleistungen

Produktqualität und -sicherheit

Jeden Tag stellen wir überall auf der Welt unser Streben nach Spitzenleistung unter Beweis, indem wir hochwertige Produkte und Dienstleistungen liefern. Wir streben nach Spitzenleistungen, indem wir in dem, was wir tun, herausragend sind und uns bemühen, uns fortlaufend zu verbessern.

Wenn wir einen positiven Einfluss ausüben möchten, müssen wir uns an Folgendes halten:

- Wir kennen und befolgen die für unsere Produkte geltenden Qualitäts- und Lebensmittelsicherheitsregeln, Vorschriften, Richtlinien und Verfahren.
- Wir bieten unseren Kunden stets einen hervorragenden Service.
- Wir verstehen, wie sich unser Handeln unmittelbar auf die Sicherheit und Qualität oder unsere Produkte und Dienstleistungen auswirken kann, einschließlich der Lebensmittel, die unsere Familien und KundInnen konsumieren.
- Wir suchen nach Möglichkeiten, fortlaufend besser zu werden.
- Wir melden es sofort, wenn uns etwas auffällt, das nicht unseren Standards entspricht.

Ressourcen

- [Richtlinie zur Lebensmittelsicherheit und -qualität](#)
- [Managementsystem für Qualität und Lebensmittelsicherheit](#)
- [Qualität bei ADM](#)



**Etwas zum
Nachdenken**




Wir haben unser Programm für Lebensmittelsicherheit und Qualität auf drei Säulen aufgebaut:

Wir streben nach
erstklassiger
Lebensmittelsicherheit

Wir halten
eine Kultur der
Qualität aufrecht

Wir nutzen
Innovationen und
Technologie

F Ich glaube gesehen zu haben, wie etwas in das Produkt gefallen ist, als ein Kollege es inspizierte. Als ich ihn darauf hinwies, schien er nicht sonderlich besorgt zu sein und ging weg. Ich bin mir nicht sicher, was ich gesehen habe, aber ich mache mir Sorgen, dass das Produkt verunreinigt sein könnte. Was sollte ich tun?

A Sie sollten Ihre Bedenken Ihrer Führungskraft oder der Compliance-Abteilung melden. Auf diese Weise kann jedes betroffene Produkt sofort zurückgehalten und der Vorfall untersucht werden.

Für weitere Beispiele und Anleitungen

**KLICKEN SIE AUF
DIESEN LINK**

Wir haben Integrität

Buchführung und Aufzeichnungen / Interne Kontrollen

Unser Wert der Integrität bedeutet, dass wir in allem, was wir tun, ehrlich und wahrheitsgetreu sind, einschließlich der Führung genauer Bücher und Aufzeichnungen. Unsere Buchführung und Aufzeichnungen bilden die Grundlage für fundierte Geschäftsentscheidungen und für die Gewährleistung der Integrität der von uns veröffentlichten Abschlüsse und Angaben.

Wenn wir einen positiven Einfluss ausüben möchten, müssen wir uns an Folgendes halten:

- Wir gewährleisten eine vollständige, korrekte und zeitnahe Führung von Büchern und Aufzeichnungen für unsere Verantwortungsbereiche.
- Wir befolgen alle internen Kontrollen, anwendbaren Buchhaltungsrichtlinien und gesetzlichen oder regulatorischen Anforderungen.
- Wir halten unsere Richtlinie zur Verwaltung von Aufzeichnungen hinsichtlich der ordnungsgemäßen Aufbewahrung und Vernichtung von Unternehmensdokumenten ein.
- Wir arbeiten mit internen oder externen PrüferInnen, ErmittlerInnen und Aufsichtsbehörden zusammen.
- Wir melden tatsächliche oder vermutete Fehler oder Unregelmäßigkeiten in der Buchführung oder Rechnungsprüfung oder Verstöße gegen interne Kontrollen dem/der Verantwortlichen oder der Compliance-Abteilung.

Ressourcen

- [Richtlinie zur Verwaltung von Aufzeichnungen](#)
- [Antikorruptionsrichtlinie](#)



Alle, die absichtlich Informationen in unseren Büchern und Aufzeichnungen falsch darstellen oder fälschen bzw. anderen dabei helfen, haben einen Betrug begangen. Betrügerische Aktivitäten verstoßen gegen das Gesetz und unseren Verhaltenskodex und können zur rechtlichen Haftung der Beteiligten führen.

Wenn eine behördliche Untersuchung stattfinden soll, muss sich die Standortleitung vorher an die Compliance-Abteilung wenden.

Wenn Sie wissen, dass Dokumente, die sich in Ihrem Besitz befinden, für einen Rechtsstreit oder behördliche Ermittlungen relevant sein können, dürfen Sie diese Dokumente nicht ändern, verstecken oder vernichten.

Etwas zum Nachdenken



F Wenn ich nicht in der Finanz- oder Buchhaltung tätig bin, muss ich mir dann Gedanken über die Richtigkeit unserer Bücher und Aufzeichnungen machen?

A Ja. Zusätzlich zu unseren Finanzberichten kann eine Aufzeichnung alles sein, was eine Geschäftsaktivität, Entscheidung oder Transaktion dokumentiert, beispielsweise Gehaltsabrechnungen, Stundennachweise, Reise- und Spesenberichte, Mess- und Leistungsaufzeichnungen, Kunden- und Lieferantenaufzeichnungen sowie Entwurfs- und Konstruktionsaufzeichnungen. Wir alle haben die Pflicht, sicherzustellen, dass die von uns in allen Unternehmensunterlagen übermittelten Informationen vollständig, korrekt, zeitnah und verständlich sind.

F Einer meiner Kollegen hat sich verpflichtet, im nächsten Jahr 30.000 USD für Leistungen eines bestimmten Dienstleisters auszugeben. Da seine Ausgabenbefugnis auf 25.000 USD beschränkt ist, bat er mich, zwei Bestellungen zu erstellen, damit er sich keine höheren Ausgaben genehmigen lassen muss. Ist das in Ordnung?

A Nein, diese Handlung würde dazu führen, dass Ihr Kollege wichtige interne Kontrollen verletzt, die sicherstellen sollen, dass alle Transaktionen ordnungsgemäß genehmigt werden. Erklären Sie dies Ihrem Kollegen und besprechen Sie den Fall auch mit Ihrer Führungskraft, um sicherzustellen, dass so etwas nicht mehr vorkommt.

Für weitere Beispiele und Anleitungen

**KLICKEN SIE AUF
DIESEN LINK**

Wir halten uns an Gesetze

Wir alle sind dafür verantwortlich, die Gesetze und Vorschriften zu kennen, zu verstehen und zu befolgen, die unsere Arbeit im Namen des Unternehmens regeln. Obwohl wir nicht alle Gesetze, die für unser Unternehmen gelten, in diesem Kodex abdecken können, haben wir einige der wichtigsten aufgenommen, die wir alle kennen sollten. Diese Gesetze können komplex sein und von Land zu Land variieren. Wenn Sie also Fragen oder Bedenken bezüglich der richtigen Vorgehensweise haben, holen Sie Rat von der Rechtsabteilung oder dem Compliance-Team ein, bevor Sie Maßnahmen ergreifen.





Wir halten uns an Gesetze

Fairer Wettbewerb und fairer Handel

Wir sollen aggressiv um Geschäfts- und Verkaufschancen konkurrieren, aber wir müssen es immer auf die richtige Art und Weise tun. Das heißt, dass wir einen fairen Wettbewerb führen und uns an die Gesetze halten, die einen freien und fairen Wettbewerb fördern. Diese Gesetze, die sogenannten Wettbewerbs- oder Kartellgesetze, variieren von Land zu Land, verbieten jedoch in der Regel Aktivitäten, die den Wettbewerb einschränken können.

Wir müssen besonders vorsichtig sein, wann immer wir mit Wettbewerbern interagieren, damit nicht der Eindruck entsteht, dass wir an unlauteren Gesprächen oder Vereinbarungen beteiligt sind. Selbst der Anschein eines Verstoßes gegen Wettbewerbsgesetze kann ein Problem darstellen.

Wir dürfen niemals formelle oder informelle Vereinbarungen mit Kunden, Lieferanten oder anderen Geschäftspartnern treffen, die den Wettbewerb auf unfaire Weise einschränken oder uns an anderen missbräuchlichen Verhaltensweisen beteiligen.

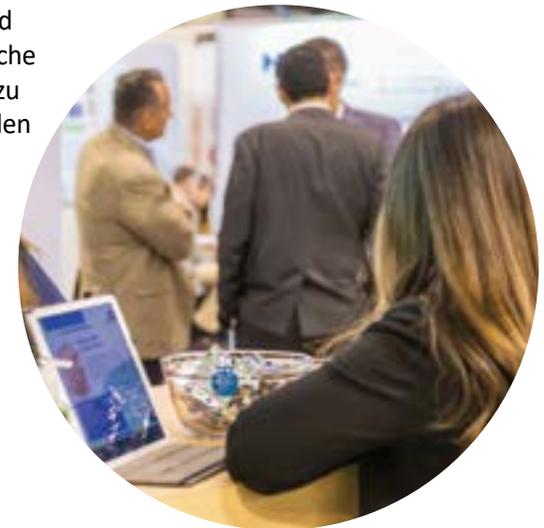
Wir müssen uns stets an fairen und ethischen Vertriebs- und Marketingpraktiken orientieren. Das bedeutet, dass wir die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen wahrheitsgemäß betonen und niemals etwas Falsches, Verunglimpfendes oder Irreführendes über unsere Mitbewerber oder deren Produkte oder Dienstleistungen sagen.

Ressourcen

- [Richtlinie zur Einhaltung des Kartell- und Wettbewerbsrechts](#)
- [Richtlinie zu Werbung und Werbemitteln](#)

Wir können wettbewerbsrelevante Informationen, die öffentlich verfügbar sind oder uns auf angemessene Weise zur Verfügung gestellt wurden, angemessen sammeln. Wir dürfen niemals versuchen, vertrauliche oder geschützte Informationen eines Wettbewerbers direkt oder durch illegale oder unethische Praktiken zu erhalten.

Verstöße gegen Wettbewerbs- und Kartellgesetze können strafrechtliche Sanktionen nach sich ziehen und zu erheblichen zivilrechtlichen Schäden sowohl für das Unternehmen als auch für die beteiligten Personen führen. Wenn Sie Fragen dazu haben, wenden Sie sich an die Compliance-Abteilung.



Etwas zum Nachdenken



Das sollen Sie tun:

- ✓ Aggressiv, aber fair konkurrieren
- ✓ Aufträge auf der Grundlage wahrheitsgetreuer und genauer Aussagen über die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen gewinnen
- ✓ Wettbewerbsinformationen durch gute Arbeit statt durch illegale oder unethische Praktiken erlangen

Vermeiden Sie folgende Handlungen:

- ✗ Preise, Märkte, Gebiete, Produktion oder Kundeninformationen mit einem Mitbewerber besprechen
- ✗ Etwas Falsches oder Irreführendes über unsere eigenen Produkte oder Dienstleistungen oder die eines Wettbewerbers sagen
- ✗ Vereinbarungen abschließen, die als wettbewerbsbeschränkend angesehen werden könnten

Für weitere Beispiele und Anleitungen

[KLICKEN SIE AUF
DIESEN LINK](#)



Wir halten uns an Gesetze

Wir bieten, geben oder nehmen niemals irgendetwas von Wert von jemandem an, um einen unlauteren Geschäftsvorteil zu erlangen oder eine Geschäftsentscheidung unangemessen zu beeinflussen. Um Integrität und Transparenz in unseren Büchern und Aufzeichnungen zu gewährleisten, stellen wir sicher, dass alle Zahlungen und Transaktionen genau beschrieben und ordnungsgemäß aufgezeichnet werden.

In einigen Situationen können Amtspersonen von niedrigerem Rang „Schmiergelder“ verlangen, um routinemäßige Behördengänge abzuschließen oder zu beschleunigen. Obwohl „Schmiergeldzahlungen“ an bestimmten Standorten, an denen wir geschäftlich tätig sind, legal sein können, raten wir ausdrücklich und eindringlich davon ab. Sie müssen die Genehmigung der Compliance-Abteilung einholen, bevor Sie eine solche Zahlung anbieten, versprechen, autorisieren oder vornehmen – unabhängig davon, wie gering der Betrag ist.

Korruptionsbekämpfung

Wir haben uns verpflichtet, unsere Geschäfte mit Integrität zu führen und Bestechung und Korruption auf der ganzen Welt zu verhindern. Als globales Unternehmen befolgen wir die Antikorruptionsgesetze jedes Landes, in dem wir geschäftlich tätig sind.

Diese Regeln gelten auch für alle, die in unserem Namen handeln oder Geschäfte tätigen, z. B. Berater, Vertreter, Subunternehmer und Joint-Venture-Partner. Es ist ganz einfach: Wenn wir es nicht dürfen, dann dürfen es unsere Drittparteien auch nicht. Bei der Auswahl von Geschäftspartnern, die unsere Standards für die gesetzeskonforme Geschäftstätigkeit erfüllen, müssen wir sorgfältig vorgehen, da wir für ihre Handlungen zur Verantwortung gezogen werden können.

Wenn Sie jemals vermuten, dass eine Bestechung, ein „Schmiergeld“ oder eine andere verbotene Zahlung erfolgt ist, informieren Sie unverzüglich Ihre Führungskraft und die Compliance-Abteilung.

Ressourcen

- [Antikorruptionsrichtlinie](#)
- [Ressourcen-Center zur Korruptionsbekämpfung](#)
- [Antragsformular für Geschenke und Bewirtungen für Amtspersonen](#)

Etwas zum Nachdenken



F

Wer gilt als Amtsperson?

A

Laut Gesetz ist der Begriff Amtsperson weit gefasst und schließt folgende Gruppen mit ein:

- BeamtInnen und Angestellte auf allen Behördenebenen
- Amtspersonen politischer Parteien und KandidatInnen für politische Parteien
- Angestellte öffentlicher internationaler Organisationen (z. B. die Vereinten Nationen)
- Angestellte von Unternehmen, die sich im Eigentum oder unter der Kontrolle der Regierung befinden
- Familienmitglieder der oben genannten Personen

F

Kann ich einer Amtsperson ein Geschenk überreichen?

A

Für die Vergabe von Geschenken an Amtspersonen können besondere Regeln gelten. Sie müssen die Genehmigung des Compliance-Teams einholen, indem Sie das Antragsformular für Geschenke und Bewirtung für Amtspersonen verwenden, bevor Sie einer Amtsperson Geschenke, Mahlzeiten oder Einladungen von jedwedem Wert zukommen lassen.

F

Was gilt als Bestechung?

A

„Bestechung“ ist definiert als etwas von Wert, das mit der Absicht gegeben oder angeboten wird, den Empfänger dazu zu bewegen, zugunsten eines/einer Mitarbeitenden oder einer anderen Person zu handeln. Bestechungsgelder können monetäre Zahlungen sein, wie Bargeld oder Bargeldäquivalente, Schmiergelder, überhöhte Provisionen sowie andere Dinge von Wert wie Geschenke, teure Reisen und Bewirtungen, Stellenangebote oder jede Form von Vorzugsbehandlung.

**KLICKEN SIE AUF
DIESEN LINK**

Für weitere Beispiele und Anleitungen

Wir halten uns an Gesetze

Umgang mit Kunden der öffentlichen Hand

Wir sind uns bewusst, dass die Regeln für Geschäfte mit Behörden und Regierungen oft strenger und komplexer sind als die Regeln, die unsere Verkäufe an gewerbliche Kunden regeln. Wenn wir etwas an Amtspersonen (Kunden der öffentlichen Hand) verkaufen oder von ihnen kaufen bzw. mit ihnen verhandeln oder zusammenarbeiten, müssen wir diese Anforderungen sorgfältig einhalten. Wenn Sie an Verträgen mit Behörden oder der Regierung arbeiten oder mit Amtspersonen zu tun haben, sollten Sie sich mit den besonderen rechtlichen Bestimmungen und Vertragsbedingungen vertraut machen, die für diese besondere Geschäftsbeziehung gelten. Sollten Sie Fragen haben, wenden Sie sich an das Compliance-Team.

A white ADM tanker truck is shown from a side profile. The truck features the ADM logo (a green leaf) and the text 'ADM' in blue. Below the logo, the slogan 'Unlocking Nature. Enriching Life.' is written in a smaller font. The truck is parked on a paved surface, and a yellow car is visible in the background.

Wir halten uns an Gesetze

Schutz vor Geldwäsche

Wir machen nur Geschäfte mit Personen, die unser Engagement für Integrität teilen und das Gesetz einhalten. Wir werden wissentlich keine Geschäfte mit Personen tätigen, die an illegalen Aktivitäten wie Bestechung, Betrug, Terrorismusfinanzierung oder Geldwäsche beteiligt sind. Kontrollen und Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche sind für die Bekämpfung des Terrorismus und der organisierten Kriminalität von grundlegender Bedeutung. Wir halten die Gesetze zur Bekämpfung von Geldwäsche in jedem Land ein, in dem wir tätig sind. Wir sind alle dafür verantwortlich, uns über unsere Kunden und Geschäftspartner zu informieren und angemessene Sorgfaltsprüfungen durchzuführen, um sicherzustellen, dass sie diese Erwartungen erfüllen.

Ressourcen

- [Richtlinie zur Bekämpfung von Geldwäsche](#)



Etwas zum Nachdenken



Geldwäsche liegt vor, wenn Gelder, die aus kriminellen Aktivitäten wie Terrorismus, Drogenhandel oder Betrug stammen, über legitime Geschäftstransaktionen verarbeitet werden, um die Herkunft zu verschleiern, die Meldepflicht zu umgehen oder Steuern zu hinterziehen.

Anzeichen, die auf Geldwäscheaktivitäten hinweisen können, sind u. a.:

- Versuche eines Kunden, falsche oder anonyme Informationen zur Kontoeröffnung bereitzustellen, oder die Weigerung, angeforderte Informationen bereitzustellen
- Zahlungen, die in anderen als den vertraglich festgelegten Währungen getätigt oder angefordert werden, oder Zahlungsanträge, die über die vertraglich vorgesehenen Beträge hinausgehen
- Bestellungen, Einkäufe oder Zahlungen, die ungewöhnlich sind oder mit dem Handel oder Geschäft eines Kunden nicht vereinbar sind
- Zahlungen im Namen eines Kunden von einer unbekanntem oder anonymen Person oder von einem ungewöhnlichen, nicht geschäftlichen Konto
- Transaktionen, die so strukturiert sind, dass Meldepflichten in einem beliebigen Land umgangen werden
- Ein ungewöhnliches Muster von Transaktionen, wie z. B. Masseneinkäufe von Produkten oder Geschenkgutscheinen oder wiederholte Barzahlungen

Wenn Sie eines dieser Warnsignale bemerken, benachrichtigen Sie die Compliance-Abteilung.



**KLICKEN SIE AUF
DIESEN LINK**

Für weitere Beispiele und Anleitungen



Wir halten uns an Gesetze

Internationaler Handel

Wir versenden Produkte und Dienstleistungen in Länder auf der ganzen Welt und müssen alle geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf den internationalen Handel in den Ländern einhalten, in denen wir geschäftlich tätig sind.

Diese Gesetze und Vorschriften gelten für den Austausch von Produkten, Dienstleistungen, Informationen oder Technologien über internationale Grenzen hinweg und umfassen:

- **Kontrollen von Ein- und Ausfuhren**
- **Politische und wirtschaftliche Sanktionen, die den Handel mit bestimmten Ländern, Körperschaften oder Personen einschränken**
- **Anti-Boycott-Gesetze, die uns die Teilnahme an einem von den Vereinigten Staaten nicht genehmigten Boycott verbieten**

Die Handelsvorschriften sind komplex und können sich ändern, und Verstöße können kostspielig sein. Sie gelten in der Regel nicht nur für direkte Geschäfte von ADM, sondern auch für indirekte Geschäfte von Unternehmen in unseren Lieferketten und Vertriebsnetzen. Wenn Sie Fragen dazu haben, wenden Sie sich an das Trade-Compliance-Team, bevor Sie Maßnahmen ergreifen.



Etwas zum Nachdenken



Wirtschaftssanktionen sind von Regierungen verabschiedete Gesetze, die den internationalen Handel einschränken. Sie gelten in der Regel nicht nur für direkte Geschäfte von ADM, sondern auch für indirekte Geschäfte von Unternehmen in unseren Lieferketten und Vertriebsnetzen.

Anti-Boycott-Gesetze verbieten die Einhaltung bestimmter Wirtschaftssanktionen anderer Länder. In der Praxis befassen sich Anti-Boycott-Gesetze gewöhnlich mit dem Boycott Israels durch die Arabische Liga.

Lesen Sie die ADM-Richtlinie zu Handelssanktionen und Anti-Boycotten, machen Sie sich mit den Ländern und Gebieten vertraut, in denen erhöhte Risiken bestehen, und befolgen Sie die entsprechenden Verfahren, wenn Warnsignale vorhanden sind.

Ressourcen

- [Richtlinie zu Handelssanktionen und Anti-Boycotten](#)

F

Wir haben ein Produkt an einen Lieferanten verkauft, aber ich glaube, dass dieser es an ein Unternehmen weiterverkauft, das das Produkt aufgrund von Wirtschaftssanktionen nicht direkt von ADM kaufen kann. Sollte ich mir Gedanken machen?

A

Ja. Wirtschaftssanktionen gelten in der Regel für alle unsere indirekten Geschäfte. Wenn wir wissen oder wissen sollten, dass eine dritte Partei oder ein Vertriebspartner gegen wirtschaftliche Sanktionen verstößt, kann dies ADM belasten. Lesen Sie die ADM-Richtlinie zu Handelssanktionen und Anti-Boycotten, und wenden Sie sich an die Compliance- oder die Rechtsabteilung, wenn Sie Fragen oder Bedenken bezüglich einer bestimmten Situation haben.

KLICKEN SIE AUF
DIESEN LINK

Für weitere Beispiele und Anleitungen

Wir halten uns an Gesetze

Insiderhandel

Im Laufe unserer Arbeit im Unternehmen stoßen wir möglicherweise auf wesentliche Insiderinformationen über ADM oder einen seiner Geschäftspartner. An Folgendes müssen wir dabei immer denken:

- **Wir können keine Aktien von ADM oder einem anderen Unternehmen auf der Grundlage von Insiderinformationen kaufen oder verkaufen.**
- **Wir dürfen einem Familienmitglied, einem Freund bzw. einer Freundin oder einer anderen Person keine Insiderinformationen oder Tipps geben.**
- **Es ist wichtig, selbst den Anschein eines Verstoßes gegen diese Regeln zu vermeiden.**

Der Handel mit Insiderinformationen oder die Weitergabe von Tipps an Dritte verstößt gegen das Gesetz und die Unternehmensrichtlinie und kann schwerwiegende Folgen für die beteiligten Personen haben. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob bestimmte Informationen als wesentliche Insiderinformationen angesehen werden, oder wenn Sie Fragen zu den Gesetzen und Vorschriften haben, die den Wertpapierhandel regeln, wenden Sie sich an die Rechtsabteilung, bevor Sie Maßnahmen ergreifen.



Etwas zum Nachdenken



Wesentliche Insiderinformationen sind Informationen, die der Öffentlichkeit (Insider) noch nicht bekannt sind und für einen Investor bei der Entscheidung, Aktien (Material) zu kaufen oder zu verkaufen, als wichtig angesehen werden. Beispiele für wesentliche Insiderinformationen sind unter anderem unveröffentlichte Finanzergebnisse, potenzielle Fusionen oder Übernahmen, neue Produkte oder andere Innovationen sowie Veränderungen auf Führungsebene.

Ressourcen

- [Richtlinie zum Insiderhandel](#)
- [Richtlinie zur Verordnung einer angemessenen Offenlegung \(FD, Fair Disclosure\)](#)



Für weitere Beispiele und Anleitungen

**KLICKEN SIE AUF
DIESEN LINK**

Wir halten uns an Gesetze

Wenn wir einen positiven Einfluss ausüben möchten, müssen wir uns an Folgendes halten:

- **Wir tätigen Geschäfte mit Integrität und im Einklang mit den Gesetzen.**
- **Wir betreiben fairen Wettbewerb.**
- **Wir fördern Transparenz und beugen Bestechung und Korruption vor.**
- **Wir führen eine Due-Diligence-Prüfung durch, um mehr über unsere Kunden und Geschäftspartner zu erfahren und sie zu kontrollieren.**
- **Wir befolgen die Regeln für den Umgang mit Kunden der öffentlichen Hand / Amtspersonen und für den Handel mit Wertpapieren.**
- **Wir wenden uns an die zuständigen Fachleute, wenn wir Fragen zu den Gesetzen haben, die unser Geschäft regeln.**





Wir sind transparent

Interessenkonflikte

Wir müssen stets im besten Interesse des Unternehmens handeln und tatsächliche oder wahrgenommene Interessenkonflikte vermeiden.

Ein **Interessenkonflikt** kann sich aus jeder Situation ergeben, in der unsere persönlichen Interessen, einschließlich der Interessen unserer Familienmitglieder, FreundInnen und KollegInnen, unsere Fähigkeit beeinträchtigen könnten, solide, objektive Geschäftsentscheidungen im Namen des Unternehmens zu treffen. Wenn Sie der Meinung sind, dass Sie in einen potenziellen Interessenkonflikt verwickelt sein könnten, müssen Sie transparent sein und die Situation mithilfe des **Tools zur Offenlegung** unverzüglich Ihrer Führungskraft und dem Compliance-Team mitteilen. Die meisten Interessenkonflikte können entweder vollständig vermieden oder leicht gelöst werden, wenn sie ordnungsgemäß offengelegt werden.

Ressourcen

- [Richtlinie zu Interessenkonflikten](#)
- [Ressourcen-Center für Interessenkonflikte](#)
- [Tool zur Offenlegung von Interessenkonflikten](#)
- [Richtlinie gegen Spekulationen](#)
- [Antragsformular für Geschenke und Bewirtung von Amtspersonen](#)



Geschenke und Bewirtungen im Rahmen geschäftlicher Tätigkeiten

Geschenke und Bewirtungen im Rahmen unserer geschäftlichen Tätigkeiten können unsere Geschäftsbeziehungen stärken. Wir müssen allerdings darauf achten, dass wir bei unseren Geschäften unabhängig und objektiv bleiben, und dürfen niemals Geschenke und Bewirtungen als Gegenleistung für einen Gefallen oder zur unzulässigen Einflussnahme auf eine Geschäftsentscheidung nutzen. Für Geschenke und Bewirtungen, die im Allgemeinen akzeptabel sind, gilt:

- Sie sind von geringem Wert und schaffen keinen (scheinbaren) Interessenkonflikt.
- Sie werden offen und transparent übergeben und angenommen.
- Diese Situation kommt selten vor und entspricht den guten Geschäftspraktiken.
- Sie werden nicht eingefordert.
- Es handelt sich nicht um Bargeld, einen Geschenkgutschein oder andere Bargeldäquivalente.
- Es handelt sich nicht um Rabatte von Lieferanten oder Geschäftspartnern, die nicht der Öffentlichkeit angeboten werden.
- Sie werden nicht während aktiver Verhandlungen angenommen.
- Sie sind nicht illegal und entsprechen den Unternehmensrichtlinien der beiden Geschäftsparteien.

Für die Vergabe von Geschenken an Amtspersonen können besondere Regeln gelten. Sie müssen die Genehmigung des Compliance-Teams einholen, indem Sie das [Antragsformular für Geschenke und Bewirtung für Amtspersonen](#) verwenden, bevor Sie einer Amtsperson Geschenke, Mahlzeiten oder Einladungen von jedwedem Wert zukommen lassen.

Wenn wir einen positiven Einfluss ausüben möchten, müssen wir uns an Folgendes halten:

- Wir handeln im besten Interesse des Unternehmens und vermeiden Situationen, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten.
- Wir gehen verantwortungsvoll mit Geschenken und Bewirtung um.
- Wir sind transparent und legen potenzielle Interessenkonflikte unverzüglich offen.



Etwas zum Nachdenken



Grundsätze zur Vermeidung von Interessenkonflikten:

- Nutzen Sie Ihren Einfluss bei ADM nicht, um sich selbst oder andere in einer Weise zu begünstigen, die mit ADM konkurriert oder als unangemessen wahrgenommen werden könnte, z. B. indem Sie persönlich mit landwirtschaftlichen Rohstoffen spekulieren, die von ADM verarbeitet werden.
- Arbeiten Sie nicht für einen Wettbewerber von ADM.
- Informieren Sie sich über die Offenlegungspflichten und befolgen diese, bevor Sie in ein Unternehmen investieren, das mit ADM konkurriert oder Geschäfte mit ADM tätigt.
- Treffen Sie keine Entscheidungen über die Auswahl oder Bewertung von Lieferanten, wenn ein Familienmitglied oder eine Person, zu der Sie eine enge persönliche Beziehung haben, involviert ist.
- Tauschen Sie keine Geschenke oder Bewirtungen mit Lieferanten oder Kunden aus, die Ihr geschäftliches Urteilsvermögen beeinträchtigen oder anderweitig zu einem Interessenkonflikt führen könnten.
- Seien Sie keine Führungskraft eines Familienmitglieds oder einer Person, mit der Sie privat zu tun haben oder ein enges persönliches Verhältnis pflegen, und treffen auch keine Personalentscheidungen über diese Person.
- Holen Sie die Genehmigung der Compliance-Abteilung ein, bevor Sie Positionen als Vorstandsmitglied oder DirektorIn in einem externen Unternehmen oder einem gemeinnützigen Vorstand annehmen.
- Stellen Sie sicher, dass Zweitjobs oder externe Geschäftsaktivitäten Sie nicht darin beeinträchtigen oder daran hindern, Ihre Tätigkeit bei ADM auszuüben.
- Verwenden Sie Informationen, Vermögenswerte oder Ressourcen von ADM nicht zu Ihrem persönlichen Vorteil oder zum unangemessenen Vorteil anderer.

Denken Sie daran, dass einige dieser Prinzipien auch für unsere Familienangehörigen und diejenigen gelten, mit denen wir eine enge persönliche Beziehung pflegen. Interessenkonflikte können schwer zu erkennen sein und jederzeit auftreten. Wenn Sie sich in einer Situation unsicher sind, sprechen Sie mit Ihrer Führungskraft, einer zuständigen Person aus der Personalabteilung oder dem Compliance-Team.

Für weitere Beispiele und Anleitungen

**KLICKEN SIE AUF
DIESEN LINK**

Wir übernehmen Verantwortung

Vermögenswerte schützen

Wir alle sind einzeln dafür verantwortlich, die Vermögenswerte des Unternehmens so zu nutzen, dass sie den Geschäftszielen dienen und nicht unserem persönlichen Vorteil. Wir sind dafür verantwortlich, diese Vermögenswerte vor Verlust, Beschädigung, Diebstahl, Verschwendung oder Missbrauch zu schützen. Dazu gehören unsere physischen und finanziellen Vermögenswerte wie Ausrüstung, Verbrauchsmaterialien, Anlagen und Mittel, IT-Systeme sowie unsere vertraulichen und firmeneigenen Informationen.

Unsere **vertraulichen und firmeneigenen Informationen** machen uns einzigartig und sind einer unserer wichtigsten Vermögenswerte. Diese Informationen umfassen unser geistiges Eigentum (Urheberrechte, Patente, Geschäftsgeheimnisse), Finanzdaten, Preisgestaltung, Marketingstrategien, Kosten, Produktinformationen und -rezepturen, technische Daten und Kenntnisse, Prozesse, Design und Konstruktion von Geräten und Maschinen, personenbezogene Daten von Mitarbeitenden, Kunden- und Lieferantendaten, rechtliche Dokumente und Verträge sowie andere Informationen und Materialien, die nicht öffentlich verfügbar sind. Wir dürfen keine vertraulichen Informationen gegenüber Personen außerhalb des Unternehmens offenlegen, da uns dies einen Wettbewerbsnachteil verschaffen, unseren Ruf schädigen oder unsere finanziellen Ergebnisse beeinträchtigen könnte.

Wir müssen besondere Sicherheitsmaßnahmen ergreifen, um **den unbefugten Zugriff auf Informationen zu verhindern**, die sich auf unseren Computersystemen, tragbaren elektronischen Geräten, Laptops, Mobiltelefonen und anderen Technologien befinden.



Ressourcen

- [Richtlinien zur zulässigen Nutzung](#)
- [Datenschutzrichtlinie](#)

Etwas zum Nachdenken



Wenn wir einen positiven Einfluss ausüben möchten, müssen wir uns an Folgendes halten:

- **Wir verstehen uns als Eigentümer und behandeln die Vermögenswerte des Unternehmens mit Sorgfalt und schützen sie vor Verschwendung, Beschädigung, Missbrauch oder Diebstahl.**
- **Wir lassen ein gutes Urteilsvermögen walten und schränken die persönliche Nutzung von Computern und Telefonen so ein, dass sie unsere beruflichen Pflichten nicht beeinträchtigt. Zudem werden wir diese Geräte niemals für etwas Anstößiges, Illegales oder etwas anderes verwenden, das gegen die Unternehmensrichtlinien verstößt.**
- **Wir bewahren alle vertraulichen Informationen an einem sicheren Ort auf, kennzeichnen sie als vertraulich und geben sie nur an Personen weiter, die sie aus dienstlichen Gründen kennen müssen.**
- **Wir respektieren die Vertraulichkeit und die Rechte an geistigem Eigentum von Geschäftspartnern, die uns ihre Informationen anvertrauen.**
- **Wir sichern Laptops physisch, verwenden sichere, vertrauliche Passwörter, treffen geeignete Vorsichtsmaßnahmen beim Zugriff auf das Internet, installieren nur autorisierte Software und achten auf möglichen Phishing-Betrug oder andere potenzielle Cyberangriffe.**

F **Woher weiß ich, ob die Informationen, mit denen ich geschäftlich zu tun habe, vertraulich sind?**

A **In der Regel sind solche Informationen als intern, vertraulich oder geheim gekennzeichnet. Wenn dies nicht der Fall ist, stellen Sie sich folgende Fragen:**

- Sind diese Informationen außerhalb des Unternehmens bekannt?
- Sind sie Eigentum unseres Unternehmens, unserer Kunden, Lieferanten oder Geschäftspartner?
- Unterliegen sie einer Geheimhaltungsvereinbarung?
- Würde das Unternehmen oder eine andere Person benachteiligt oder geschädigt werden, wenn andere Kenntnis von diesen Informationen erlangen würden?

Wenn eine dieser Fragen mit „Ja“ beantwortet werden kann, sollten die Informationen vertraulich behandelt und angemessen geschützt werden. Denken Sie daran, dass unsere Verantwortung für den Schutz vertraulicher Informationen auch nach unserem Austritt aus dem Unternehmen fortbesteht.

Für weitere Beispiele und Anleitungen

**KLICKEN SIE AUF
DIESEN LINK**

Wir kommunizieren verständlich und umsichtig

Interne und externe Kommunikation / Soziale Medien

Wir praktizieren Teamarbeit, indem wir effektiv mit unseren KollegInnen, Kunden und Lieferanten auf der ganzen Welt kommunizieren und zusammenarbeiten. Wir tun dies jeden Tag per E-Mail, SMS, Sofortnachrichten und über andere Kanäle. Es ist wichtig, dass wir unsere Worte immer sorgfältig wählen und auf professionelle, sachliche und respektvolle Weise kommunizieren.

Soziale Medien und Netzwerke haben die Art und Weise, wie viele von uns Informationen austauschen, verändert und neue Möglichkeiten für Kommunikation und Zusammenarbeit geschaffen. Sie können genutzt werden, um für unser Unternehmen einzutreten und unseren Ruf zu verbessern, aber sie können unserem Unternehmen, unseren Geschäftspartnern und unseren KollegInnen auch schaden, sodass wir soziale Medien mit besonderer Sorgfalt verwenden müssen.

Es kann vorkommen, dass wir von Mitgliedern der Medien, der Finanzwelt oder anderen externen Parteien um Informationen über unser Unternehmen gebeten werden. Um sicherzustellen, dass unser Unternehmen in der Öffentlichkeit konsistent und korrekt dargestellt und vertreten wird, muss unser Team für externe Kommunikation jegliche Kommunikation mit externen Parteien genehmigen.





Wenn wir einen positiven Einfluss ausüben möchten, müssen wir uns an Folgendes halten:

- **Wir kommunizieren auf respektvolle Art und Weise, die weder gegen den Kodex noch gegen Unternehmensrichtlinien verstößt.**
- **Wir schützen die vertraulichen Informationen unserer KollegInnen, unseres Unternehmens und unserer Geschäftspartner.**
- **Wir wenden uns an das Team für externe Kommunikation, um uns beraten zu lassen, bevor wir auf Informationsanfragen von externen Parteien reagieren.**
- **Wir denken daran, dass elektronische Kommunikation Datensätze erzeugt, die dauerhaft und jederzeit abrufbar sind und den Ruf unserer KollegInnen und unseres Unternehmens beeinträchtigen könnten.**

Ressourcen

- [Richtlinie zur externen Kommunikation](#)
- [Richtlinie zu sozialen Medien](#)
- [Richtlinie zu Werbung und Werbemitteln](#)



Etwas zum Nachdenken



F Ich erhielt einen Anruf von einer Produktionsfirma wegen eines Dokumentarfilms, den sie gerade dreht. Der Produzent sagte, er habe die Genehmigung der Abteilung für externe Kommunikation erhalten, mit mir zu sprechen. Sollte ich mit ihm sprechen?

A Nein. Wenn die Abteilung für externe Kommunikation eine Medienanfrage genehmigt hätte, in die Sie involviert gewesen wären, hätte man Sie benachrichtigt und direkt mit Ihnen zusammengearbeitet. Sie sollten die Kontaktinformationen des Produzenten einholen und die Abteilung für externe Kommunikation über den Anruf informieren.

F Ich bin im Vorstand eines Industrieverbandes und wurde gebeten, einen Vortrag im Namen des Verbandes zu halten. Benötige ich die Genehmigung von der Abteilung für externe Kommunikation, um diesen Vortrag zu halten?

A Ja. Wenn Sie gebeten werden, im Namen eines Branchenverbands eine öffentliche Rede zu halten, müssen Sie die Genehmigung der Abteilung für externe Kommunikation einholen, bevor Sie zusagen. Diese muss Ihren Vortrag auch vorab prüfen.

Für weitere Beispiele und Anleitungen

**KLICKEN SIE AUF
DIESEN LINK**



Wir fördern Teamarbeit

Zusammenarbeit mit Dritten

Genauso, wie wir Teamarbeit in unserem Unternehmen fördern, um gemeinsam erfolgreich zu sein, wissen wir, dass starke und gesunde Beziehungen zu unseren Lieferanten und Geschäftspartnern ebenfalls entscheidend für unseren Erfolg sind. Wir erwarten von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern, dass sie unsere Verpflichtung teilen, Geschäfte fair, ethisch korrekt und in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen, Vorschriften und unseren Erwartungen an unsere Lieferanten zu tätigen. Wir führen erste Screenings potenzieller Geschäftspartner durch und ergänzen sie für verschiedene Zwecke bei Bedarf um zusätzliche Due-Diligence-Prüfungen und ein Monitoring ihrer Aktivitäten. So prüfen wir beispielsweise, ob sie die Antikorruptionsgesetze einhalten.

Ressourcen

- [Erwartungen an unsere Lieferanten](#)
- [Verfahren bei Nichteinhaltung von Vorschriften durch Lieferanten](#)

Wenn wir einen positiven Einfluss ausüben möchten, müssen wir uns an Folgendes halten:

- **Wir wählen unsere Lieferanten auf der Grundlage objektiver Geschäftskriterien wie Qualität, Service und Kosten aus und vermeiden dabei Interessenkonflikte.**
- **Wir behandeln unsere Partner fair und üben niemals unfaire Geschäftspraktiken wie Manipulation, falsche Darstellung oder Verschleierung von Fakten oder Missbrauch vertraulicher Informationen aus.**
- **Wir kommunizieren unsere Erwartungen an die Lieferanten und Geschäftspartner, mit denen wir zusammenarbeiten, klar und verständlich.**
- **Wir erstatten Meldung, wenn wir glauben, dass ein Geschäftspartner diese Erwartungen nicht erfüllt.**

**KLICKEN SIE AUF
DIESEN LINK**

Für weitere Beispiele und Anleitungen

Etwas zum Nachdenken



Was wir von unseren Lieferanten erwarten:

- ✓ Sie halten alle geltenden Gesetze und Vorschriften ein, einschließlich jener, die sich auf Korruptionsbekämpfung, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und Handelsanktionen beziehen.
- ✓ Sie führen genaue Bücher, Aufzeichnungen und Konten in Bezug auf unser Geschäft.
- ✓ Sie vermeiden Interessenkonflikte und befolgen unsere Richtlinien für Geschenke, Bewirtung und Unterhaltung.
- ✓ Sie fördern die Menschenrechte und die Verantwortung für die Umwelt.
- ✓ Sie schützen unsere vertraulichen Informationen, einschließlich personenbezogener und unternehmenseigener Daten.
- ✓ Sie liefern sichere Produkte und Dienstleistungen, die den vereinbarten Spezifikationen sowie allen geltenden Gesetzen und Vorschriften entsprechen.





Positive Auswirkungen auf die globale Gemeinschaft

Wir kümmern uns um andere

Wir schützen die Umwelt

Wir sind verantwortungsvolle BürgerInnen



Wir kümmern uns um andere

Menschenrechte

Das Ziel von ADM ist es, die Kraft der Natur zu nutzen, um die Lebensqualität zu verbessern. Damit verpflichten wir uns, die Menschenrechte unserer KollegInnen, der Mitarbeitenden in unserer Wertschöpfungskette und der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, zu schützen und zu respektieren. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich an diesem Engagement beteiligen, indem sie ähnliche Richtlinien einführen.

Ressourcen

- [Menschenrechtsrichtlinie](#)
- [Erwartungen an unsere Lieferanten](#)
- [Verfahren bei Nichteinhaltung von Vorschriften durch Lieferanten](#)

Wenn wir einen positiven Einfluss ausüben möchten, müssen wir uns an Folgendes halten:

- **Wir fördern einen sicheren, gesunden und respektvollen Arbeitsplatz ohne Diskriminierung und Belästigung.**
- **Wir befolgen alle geltenden Lohn- und Arbeitszeitgesetze und andere Arbeitsgesetze.**
- **Wir respektieren das Recht der Arbeitnehmenden, einer Gewerkschaft beizutreten bzw. nicht beizutreten oder eine Gewerkschaft zu gründen – ohne Angst vor Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung zu haben.**
- **Wir verbieten Kinderarbeit und alle Formen der modernen Sklaverei, einschließlich Zwangsarbeit und Menschenhandel.**

Etwas zum Nachdenken



F Nach dem Besuch des Standorts eines unserer Lieferanten habe ich den Verdacht, dass der Lieferant möglicherweise minderjährige Mitarbeitende beschäftigt. Was sollte ich tun?

A Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie sich an das Gesetz halten und unser Engagement für Menschenrechte, einschließlich unseres Verbots von Kinderarbeit, einhalten. Sie sollten Ihre Bedenken Ihrer Führungskraft oder dem Compliance-Team melden, damit der Fall ordnungsgemäß untersucht werden kann und gegebenenfalls Abhilfemaßnahmen ergriffen werden können.

Für weitere Beispiele und Anleitungen

**KLICKEN SIE AUF
DIESEN LINK**



Wir schützen die Umwelt



Ökologische Nachhaltigkeit

Wir wissen, dass die Erhaltung unserer Umwelt und unserer natürlichen Ressourcen entscheidend für unsere Zukunft ist und dass unser Engagement für nachhaltige Praktiken zu einem stärkeren Unternehmen und einer besseren Welt führen wird. Ideenreich zu sein bedeutet, dass wir dafür sorgen, dass alles richtig funktioniert und korrekt gehandhabt wird, indem wir uns der Auswirkungen unseres Geschäfts auf die Umwelt bewusst sind, gemeinsam daran arbeiten, die Umweltrisiken zu mindern, und sicherstellen, dass wir unsere Geschäfte auf nachhaltige Weise führen.

Ressourcen

- [Richtlinie zum Schutz der Wälder, der biologischen Vielfalt und der Gemeinschaften](#)
- [Erwartungen an unsere Lieferanten](#)
- [Verfahren bei Nichteinhaltung von Vorschriften durch Lieferanten](#)
- [Nachhaltigkeitsverpflichtungen](#)

Wenn wir einen positiven Einfluss ausüben möchten, müssen wir uns an Folgendes halten:

- **Wir befolgen alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Richtlinien.**
- **Wir suchen nach Möglichkeiten, fortlaufend besser zu werden.**
- **Wir fördern umweltverträgliches Verhalten bei unseren Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern.**
- **Wir warten unsere Anlagen, um ein Verschütten und Freisetzen zu verhindern.**



Etwas zum Nachdenken



„ADM ebnet den Weg mit guten Geschäftspraktiken, fortschrittlichen Lösungen und bewussten Maßnahmen, die sich positiv auf die Umwelt auswirken.“

F Ich habe bemerkt, wie ein Kollege die Inspektionen und Druckdifferentialwerte zurückdatiert hat, die unser Gesetz zur Luftreinhaltung vorschreibt. Ich glaube nicht, dass wir jemals außerhalb der erlaubten Grenzwerte lagen, aber die Rückdatierung halte ich nicht für in Ordnung. Was sollte ich tun?

A Genaue Aufzeichnungen sind ein wichtiger Bestandteil unserer Compliance-Programme. Sie sollten mit Ihrem Kollegen sprechen. Sie sollten den Vorfall auch mit Ihrer Führungskraft besprechen. Es ist besser, die Gründe für eine verpasste Inspektion zu identifizieren und zu korrigieren, als falsche Werte anzugeben. Missmanagement oder eine falsche Darstellung von Aufzeichnungen können Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen.

Für weitere Beispiele und Anleitungen

**KLICKEN SIE AUF
DIESEN LINK**





Wir sind verantwortungsvolle BürgerInnen



Karitative Aktivitäten / Politische Beteiligung

Wir arbeiten daran, Gemeinschaften zu erhalten und zu stärken, in denen unsere KollegInnen arbeiten und leben, indem wir Initiativen und Organisationen finanzieren, die wichtigen sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Fortschritt vorantreiben. Wir tun dies über ADM Cares, unser soziales Investitionsprogramm für Unternehmen, das gemeinnützige Spenden, Freiwilligentätigkeiten und Partnerschaften mit Organisationen koordiniert, die unsere Ziele in Bezug auf Nachhaltigkeit, Hungerhilfe und Bildung teilen.

Unser Unternehmen darf sich nur dann am politischen Prozess beteiligen oder Beiträge zu politischen KandidatInnen oder Kampagnen leisten, wenn dies gesetzlich zulässig ist und mit vorheriger schriftlicher Genehmigung des CEO oder der Abteilung Government Relations erfolgt.

Zusätzlich zu den vom Unternehmen gesponserten Aktivitäten können Mitarbeitende sich auch persönlich für wohltätige oder politische Aktivitäten entscheiden. In diesem Fall müssen wir dies in unserer Freizeit mit unseren eigenen Mitteln tun und klarstellen, dass wir als Einzelperson handeln und nicht das Unternehmen vertreten. Wir dürfen keine Unternehmensressourcen, einschließlich Zeit, Eigentum, Ausrüstung oder Personal, für politische Aktivitäten nutzen. Wir dürfen andere Mitarbeitende nicht unter Druck setzen oder versuchen, sie zu beeinflussen, um eine kandidierende Person oder ein Anliegen zu unterstützen oder damit sie sich persönlich engagieren.

Wenn wir einen positiven Einfluss ausüben möchten, müssen wir uns an Folgendes halten:

- **Wir verbessern das Wohlbefinden der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, indem wir Aktivitäten von ADM Cares unterstützen oder daran teilnehmen.**

Ressourcen

- [Richtlinie zur Beteiligung bei ADM Cares](#)



Etwas zum Nachdenken



F Meine Führungskraft bat mich um eine private Spende für eine Wohltätigkeitsorganisation, bei der sie im Vorstand ist. Ich mache mir Sorgen, dass sie verärgert sein wird, wenn ich mich weigere. Was sollte ich tun?

A Persönliche Spenden für wohltätige und politische Zwecke sind eine persönliche Entscheidung. Niemand sollte andere unter Druck setzen, etwas zu spenden oder ein Sache anderweitig zu unterstützen. Sie sollten mit Mitarbeitenden der Personalabteilung sprechen, wenn Sie sich nicht sicher ist, wie sie dies mit Ihrer Führungskraft besprechen sollen.

F Ich arbeite an einer lokalen politischen Kampagne. Ist es in Ordnung, Informationen über die KandidatInnen von meinem Firmenlaptop aus und über meine geschäftliche E-Mail-Adresse an meine KollegInnen und andere Personen zu senden?

A Nein. Obwohl Sie angehalten sind, Möglichkeiten zu finden, sich in Ihrer Gemeinde zu engagieren, ist es nicht angemessen, Ihre geschäftliche E-Mail-Adresse oder Unternehmensressourcen zu verwenden, um Ihre persönlichen politischen Aktivitäten zu unterstützen. Zudem ist es auch nicht angemessen, Spenden von Ihren ArbeitskollegInnen einzuholen. Wenn wir uns persönlich für politische Aktivitäten entscheiden, müssen wir dies in unserer Freizeit mit unseren eigenen Mitteln tun und klarstellen, dass wir als Einzelperson handeln und nicht das Unternehmen vertreten.

Für weitere Beispiele und Anleitungen

**KLICKEN SIE AUF
DIESEN LINK**



Hilfreiche Ressourcen

Richtlinien

Weitere Ressourcen

ADM Way Helpline

Zentrale Anlaufstellen

Verwaltung



Richtlinien

- Richtlinie zur zulässigen Nutzung
- Richtlinie zur Beteiligung bei ADM Cares
- Richtlinie zu Werbung und Werbemitteln
- Richtlinie zur Bekämpfung von Korruption
- Richtlinie zur Bekämpfung von Belästigung und Mobbing
- Richtlinie zur Bekämpfung von Geldwäsche
- Richtlinie zur Einhaltung des Kartell- und Wettbewerbsrechts
- Richtlinie zu Interessenkonflikten
- Datenschutzrichtlinie
- Richtlinie zu Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit
- Richtlinie zur externen Kommunikation
- Richtlinie zur Lebensmittelsicherheit und -qualität
- Menschenrechtsrichtlinie
- Richtlinie zum Insiderhandel
- Richtlinie zu lebenswichtigen Standards
- Richtlinie gegen Spekulationen
- Richtlinie zum Schutz der Wälder, der biologischen Vielfalt und der Gemeinschaften
- Managementsystem für Qualität und Lebensmittelsicherheit
- Richtlinie zur Verwaltung von Aufzeichnungen
- Richtlinie zur Verordnung einer angemessenen Offenlegung (FD, Fair Disclosure)
- Richtlinie zu sozialen Medien
- Erwartungen an unsere Lieferanten
- Richtlinie zu Handelsanktionen und Anti-Boykotten
- Richtlinie zu Bedrohungen und Gewalt am Arbeitsplatz

Weitere Ressourcen

Zusätzlich zu den im Kodex verlinkten Richtlinien finden Sie weitere Unternehmensrichtlinien im [Richtlinien-Center](#) auf ADM Inside.

- [Ressourcen-Center zur Korruptionsbekämpfung](#)
- [Tool zur Offenlegung von Interessenkonflikten](#)
- [Ressourcen-Center für Interessenkonflikte](#)
- [Häufig gestellte Fragen](#)
- [Antragsformular für Geschenke und Bewirtung von Amtspersonen](#)
- [Qualität bei ADM](#)

Die ADM Way Helpline

Die ADM Way Helpline wird von einem Drittanbieter gehostet und kann genutzt werden, um vertrauliche und anonyme Fragen zu stellen oder Bedenken zu melden.

Sie können die ADM Way Helpline über das Internet unter www.theadmwayhelpline.com oder telefonisch wie folgt erreichen:

Sie können die ADM Way Helpline auch über Ihr Mobiltelefon kontaktieren, indem Sie den QR-Code scannen, um Bedenken zu melden oder Fragen zu stellen.



Zentrale Anlaufstellen

Wenn Sie Fragen zu den Inhalten dieses Kodex haben oder ein Anliegen vorbringen möchten, können Sie sich an die Compliance-Abteilung wenden:

Per E-Mail

compliance@adm.com



Per Post

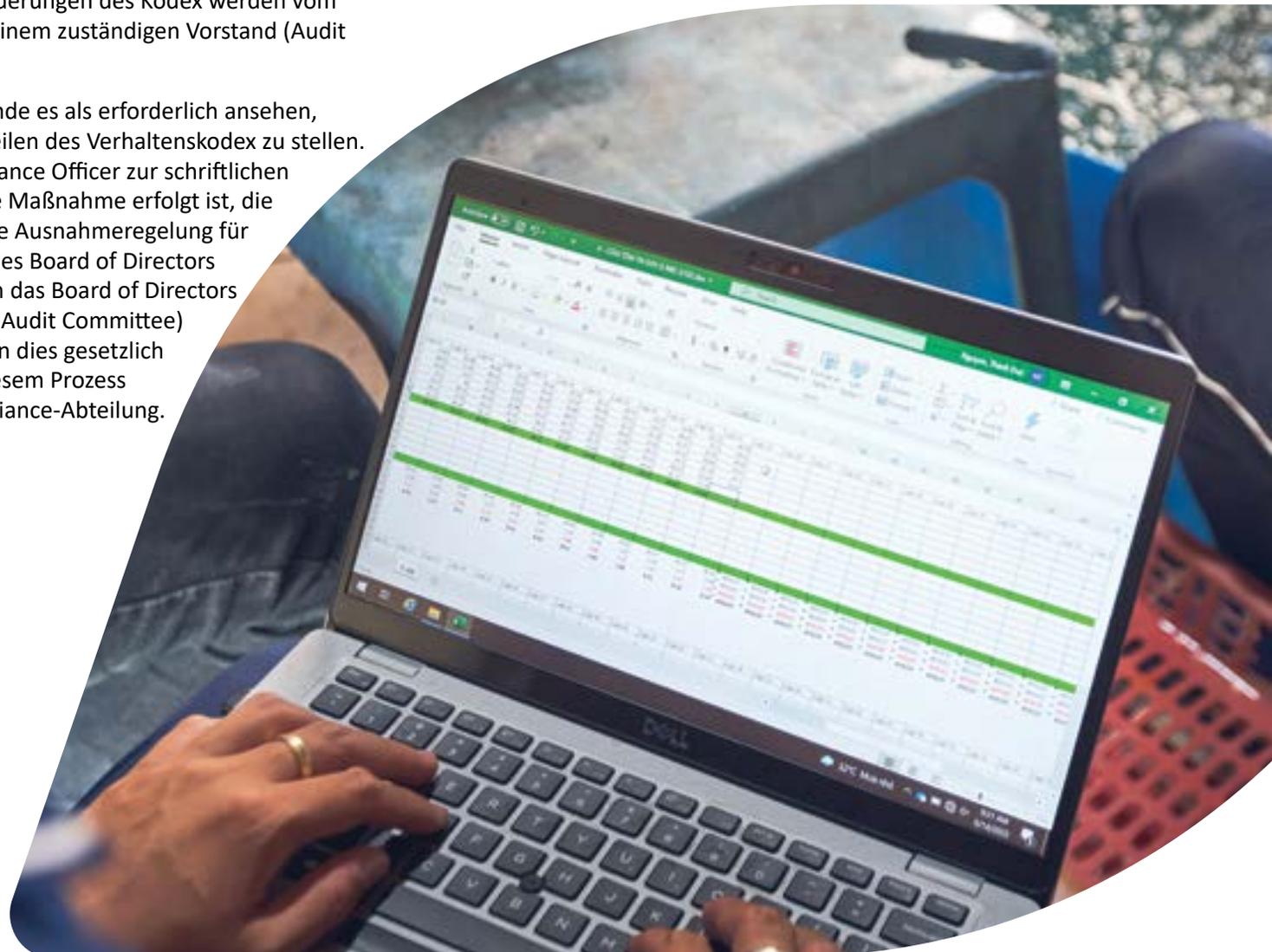
Compliance
Archer Daniels Midland Company
PO Box 1470
Decatur, IL 62526
USA



Verwaltung

Unser Unternehmen kann den Verhaltenskodex von Zeit zu Zeit ändern, wenn dies erforderlich ist, um auf sich ändernde Gesetze, Vorschriften und Unternehmensrichtlinien zu reagieren. Änderungen des Kodex werden vom Verwaltungsrat (Board of Directors) oder einem zuständigen Vorstand (Audit Committee) genehmigt.

In sehr seltenen Fällen können Mitarbeitende es als erforderlich ansehen, einen Antrag auf Nichtanerkennung von Teilen des Verhaltenskodex zu stellen. Ein solcher Antrag muss dem Chief Compliance Officer zur schriftlichen Genehmigung vorgelegt werden, bevor die Maßnahme erfolgt ist, die die Ausnahmegenehmigung erfordert. Jede Ausnahmeregelung für einen Executive Officer oder ein Mitglied des Board of Directors bedarf der vorherigen Genehmigung durch das Board of Directors oder eines zuständigen Board Committee (Audit Committee) und wird öffentlich bekannt gegeben, wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist. Wenn Sie Fragen zu diesem Prozess haben, wenden Sie sich bitte an die Compliance-Abteilung.





[ADM.com](https://www.adm.com)