



RICHTLINIE

Ethikkodex der PAYONE

INHALTSVERZEICHNIS

1 Ziel und Zweck	3
2 Geltungsbereich	4
3 Abkürzungen und Begriffe	4
3.1 Abkürzungen und Begriffe	4
3.2 Normative Referenz	4
4 Zuständigkeiten und Kontrollpunkte	5
4.1 Aufgaben und Zuständigkeiten	5
4.2 Qualitätsziele	5
4.3 Kennzahlen/KPI	5
4.4 Kontrollpunkte	5
5 Beschreibungen	6
5.1 Kontext	6
5.1.1 Erste Ebene: Technische und wirtschaftliche Ebene des Unternehmens	6
5.1.2 Zweite Ebene: Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften und entsprechende Unternehmensorganisation	6
5.1.3 Dritte Ebene: Werte und Verhaltensweisen des Unternehmens	6
5.1.4 Vierte Ebene: „Raison d’être“ und Unternehmensziel der PAYONE	7
5.2 Die Grundlagen	8
5.3 Über die Theorie hinaus	11
5.3.1 Ethisches Verhalten in der Praxis	11
5.3.2 Schutz von Vermögenswerten und Informationen	12
5.3.3 Sicheres Verhalten in der Praxis	13
5.4 Meldung der Nichteinhaltung von Regeln und Werten	14
5.5 Folgemaßnahmen bei Verstößen	15
6 Hinweise und mitgeltende Unterlagen	15
6.1 Hinweise	15
6.2 Mitgeltende Unterlagen	15
7 Verteiler	15

1 ZIEL UND ZWECK

Als führender Payment-Anbieter in Deutschland und Österreich besteht unser Ziel darin, erstklassige digitale Zahlungs- und Transaktionsdienstleistungen zu entwickeln und zu betreiben, die nicht nur ein nachhaltiges Wachstum ermöglichen, sondern auch das Vertrauen und die Sicherheit in unserer Gesellschaft stärken.

Als von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und von der Deutschen Bundesbank beaufsichtigtes Unternehmen, das mit den Geldern seiner Kunden umgeht, kann die Bedeutung von Vertrauen und Sicherheit bei allem, was wir tun, nicht hoch genug eingeschätzt werden.

Um sicherzustellen, dass wir uns des Vertrauens, das uns von allen Stakeholdern – Kunden, Behörden, Partnern und Konzerngesellschaften – gleichermaßen entgegengebracht wird, als würdig erweisen, sind wir stets bestrebt, unsere Aktivitäten unter Berücksichtigung der Standards für Ethik und Integrität auszuüben. Wir bei PAYONE sind davon überzeugt, dass der langfristige Erfolg des Unternehmens und der Gruppe davon abhängen, wie diese ethischen Grundsätze, auf denen wir unseren Ruf und unsere Wettbewerbsfähigkeit aufbauen, von allen unseren Mitarbeitenden umgesetzt werden. Es geht nicht nur um die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften: Es geht darum, unser Verhalten und unsere Entscheidungen zu jedem Zeitpunkt von einem Ethikkodex leiten zu lassen, der unsere Werte widerspiegelt.

Aus diesem Grund gilt dieser Ethikkodex für alle Mitarbeitenden von PAYONE. Wenn wir uns am Markt positionieren und mit unseren Stakeholdern zusammenarbeiten, werden unsere Werte in konkrete Handlungen umgesetzt.

Wir sind der festen Überzeugung, dass unsere Verantwortung über unser eigenes Unternehmen hinausgeht, und sind bestrebt, unsere Werte in unseren Beziehungen zu allen unseren Stakeholdern und über die gesamte Lieferkette hinweg zu verankern.

Um dieses Ziel zu erreichen, verpflichtet sich jeder einzelne von uns zur Einhaltung der höchsten ethischen Standards in unserem Tagesgeschäft. Geschäfte auf ethische und integre Weise zu führen, ist Teil der Kultur und Strategie von PAYONE in all ihren Einflussbereichen, es ist ein "must-have", das PAYONE in die Überlegungen und die Prozesse des Unternehmens integriert hat.

Dieser Ethikkodex ist kein erschöpfendes Regelwerk, das auf jede Situation angewendet werden kann. Er ist jedoch ein Leitfaden, der Teil unserer Unternehmenskultur, unserer Geschäftsphilosophie und unserer Unternehmenspolitik ist – ein Leitfaden, von dem wir erwarten, dass er von allen unseren Mitarbeitenden eingehalten und mitgetragen wird.

Wir persönlich vertrauen darauf, dass alle Mitarbeitenden von PAYONE diesen Verpflichtungen nachkommen, und wir danken für die Einhaltung der höchsten ethischen Standards bei der Ausübung Eurer Tätigkeit.

Die Geschäftsführung der PAYONE GmbH und Worldline PAYONE Holding GmbH

2 GELTUNGSBEREICH

Diese Richtlinie gilt für:

- Alle Mitarbeiter der PAYONE-Gruppe (PAYONE GmbH, Worldline PAYONE Holding GmbH, Credit & Collections Service GmbH) einschließlich:
 - o Arbeitnehmer mit befristetem Vertrag
 - o Zeitarbeitskräfte
 - o Auszubildende, Trainees und Praktikanten (bezahlt oder unbezahlt)

Sie ist von allen Mitarbeitern verpflichtend einzuhalten und entsprechend der Vorgaben umzusetzen.

3 ABKÜRZUNGEN UND BEGRIFFE

3.1 ABKÜRZUNGEN UND BEGRIFFE

Abkürzung/Begriff	Erklärung/Langtext
PAYONE	Umfasst im Sinne dieser Richtlinie folgende Unternehmen: <ul style="list-style-type: none"> • Worldline PAYONE Holding GmbH • PAYONE GmbH • Credit & Collections Service GmbH

3.2 NORMATIVE REFERENZ

Standard/Gesetzliche Grundlage	Kapitel/Paragraph/Artikel
n/a	./.

4 ZUSTÄNDIGKEITEN UND KONTROLLPUNKTE

Im nachfolgenden werden die Aufgaben und Verantwortlichkeiten sowie die Zielleser und Kommunikationsmethode beschrieben.

4.1 AUFGABEN UND ZUSTÄNDIGKEITEN

Alle Mitarbeiter der PAYONE sind für die praktische Umsetzung der in dieser Richtlinie festgeschriebenen Inhalte verantwortlich und zur Mitarbeit verpflichtet.

Das Compliance Office ist Eigentümer dieser Richtlinie und ist dafür verantwortlich, die Vollständigkeit und Richtigkeit dieses Dokuments sicherzustellen.

Die Richtlinie wird jährlich, anlassbezogen auch öfter, überprüft und gepflegt. Dadurch wird sichergestellt, dass sie relevante Entwicklungen widerspiegelt und mit sich ändernden Gesetzen und bewährten Praktiken im Bereich Ethik in Einklang gebracht wird.

4.2 QUALITÄTSZIELE

n/a

4.3 KENNZAHLEN/KPI

n/a

4.4 KONTROLLPUNKTE

- Jährliche Durchführung einer Pflichtschulung für alle Mitarbeiter zur Richtlinie Ethikkodex, z. B. durch ein E-Learning.
- Jährliche Stichprobe durch das Compliance Office, ob die Richtlinie Ethikkodex Teil des Onboarding-Paketes für neue Mitarbeiter ist.
- Regelmäßige (mindestens jährliche) Überprüfung durch das Compliance Office, ob die jeweils aktuelle Version des Ethikkodexes auf der Homepage der PAYONE veröffentlicht ist.

Die oben beschriebenen Kontrollpunkte werden im Detail im PAYONE Kontrollbuch dokumentiert.

Weitere Kontrollpunkte sind in den mitgeltenden Richtlinien

- Anti-Bestechung, Anti-Korruption und Anti-Betrug
- Interessenkonflikte
- Hinweisgebersystem

definiert.

5 BESCHREIBUNGEN

5.1 KONTEXT

Unternehmensethik muss auf allen Ebenen eines Unternehmens verankert werden.

5.1.1 ERSTE EBENE: TECHNISCHE UND WIRTSCHAFTLICHE EBENE DES UNTERNEHMENS

Das bedeutet, dass PAYONE ihren Kunden das liefert, wozu PAYONE sich verpflichtet hat, und zwar auf professionelle Weise: Die Leistung von PAYONE kann als Maßstab dienen, ist auf dem neusten Stand der Technik, wird pünktlich und vollständig erbracht, ist von hoher Qualität und messbar.

Es geht in dieser Ebene um Rechenschaft und Verantwortung. PAYONE analysiert potenzielle Fehler und deren Folgen und antizipiert Risiken mit Plänen zur vorbeugenden Schadensbegrenzung und Abhilfemaßnahmen.

Auf dieser ersten Ebene geht es um die professionelle Erfüllung unserer Verpflichtungen.

5.1.2 ZWEITE EBENE: EINHALTUNG VON GESETZEN UND VORSCHRIFTEN UND ENTSPRECHENDE UNTERNEHMENSORGANISATION

In dieser Ebene geht es um die Governance:

Kräftegleichgewicht innerhalb der Organisation, Grundsätze, Verfahren und Instrumente des Managements, Schulung und Kommunikation, Warnsysteme, der Ethikkodex selbst und die Compliance im Allgemeinen.

5.1.3 DRITTE EBENE: WERTE UND VERHALTENSWEISEN DES UNTERNEHMENS

Unabhängig davon, wo ein Mitarbeitender von PAYONE tätig ist, in welcher Position und auf welcher Ebene:

Jeder einzelne Mitarbeitende ist bestrebt, die Werte des Unternehmens bei seinen täglichen Aufgaben zu verkörpern. PAYONE ist davon überzeugt, dass Werte wie Innovation, Exzellenz, Zusammenarbeit und Verantwortung Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche Zukunft von PAYONE und ihren Mitarbeitenden sind.

Innovation

PAYONEs Definition von Innovation geht über die alleinige Generierung großartiger neuer Ideen hinaus, unabhängig davon, ob sie ein Produkt oder ein Verfahren betreffen, groß oder klein sind, disruptiv oder schrittweise erfolgen.

Erfolg besteht für PAYONE darin, diese Ideen zum Leben zu erwecken und damit spürbare Verbesserungen für die Kunden der PAYONE, die Gesellschaft und die Mitarbeitenden zu erzielen.

Exzellenz

Eine zuverlässige und vertrauenswürdige Geschäftswelt baut auf außerordentlichen Leistungen auf – mit weniger gibt PAYONE sich nicht zufrieden. PAYONE setzt sich ehrgeizige Ziele. PAYONE hat die besten Experten, welche die von PAYONE eingegangenen Verpflichtungen hervorragend umsetzen. PAYONE ruht sich nicht auf ihren Lorbeeren aus und erzielt stetig Fortschritte, damit die PAYONE Vision Realität wird.

Zusammenarbeit

PAYONE ist mehr als die Summe ihrer einzelnen Teile – sie baut langfristige Beziehungen zu ihren Mitarbeitenden, Kunden und dem Ökosystem auf. PAYONE stellt die eigenen Interessen zurück, um das gemeinsame Ziel zu verwirklichen. Auf dem Weg zu einer vertrauenswürdigen Welt unterstützt man sich gegenseitig und teilt kleine und große Erfolge.

Verantwortung

Verantwortung hat zwei Seiten. Einerseits wird PAYONE durch ihre Führungskräfte dabei unterstützt, ihr Potenzial voll auszuschöpfen, andererseits übernimmt man bei PAYONE Verantwortung für sich selbst und zögert auch nicht, zu handeln.

5.1.4 VIERTE EBENE: „RAISON D’ÊTRE“ UND UNTERNEHMENSZIEL DER PAYONE

PAYONE ist die Nummer eins unter den Omnichannel-Payment-Anbietern in Deutschland und Österreich und schafft mit seinem Angebot an integrierten, digitalen Produkten innerhalb und außerhalb des reinen Zahlungsverkehrs einen Mehrwert für die Gesellschaft.

Dabei will PAYONE nachhaltig wirtschaften, für ihre Kunden der verlässliche Partner erster Wahl und ebenso ein attraktiver, verantwortungsvoller Arbeitgeber sein.

PAYONE arbeitet mit allen Mitarbeitenden auf allen vier Ebenen zusammen.

PAYONE ist bestrebt, ein effizientes Unternehmen mit der richtigen Organisation zu sein, das sich an Regeln und Vorschriften hält, andere gemäß den vier Unternehmenswerten respektvoll behandelt und ihre “Raison d’être” über ihren positiven Beitrag zugunsten der Gesellschaft erfüllt.

5.2 DIE GRUNDLAGEN

GEGENSEITIGER RESPEKT

Respekt ist die Grundlage jeder Beziehung. Es geht um den Respekt des Anderen in physischer, emotionaler, mentaler und ideologischer Hinsicht. Die Handlungen und das Verhalten der PAYONE müssen immer von Ehrlichkeit, Integrität und Loyalität geleitet sein. PAYONE befolgt die Grundsätze des Global Compact der Vereinten Nationen zu Menschenrechten, Arbeit, Umwelt und Anti-Korruption.

UNTERSTÜTZUNG UND FÖRDERUNG VON VIELFALT

Die PAYONE setzt sich aus verschiedenen Kulturen zusammen; diese Vielfalt wirkt sich stimulierend auf ihre Kreativität und Innovationskraft aus. Vielfalt und Integration wird als Teil einer guten Geschäftsführung unterstützt, um einen konstruktiveren Ansatz, eine bessere Teamarbeit, Innovationen und eine Kultur von gegenseitigem Verständnis und Respekt zu fördern.

KEINE DISKRIMINIERUNG, KEIN MOBBING UND KEINE GEWALT

Es wird nicht toleriert, dass Mitarbeitende (auch Gäste oder andere Personengruppen) am Arbeitsplatz beleidigendem, missbräuchlichem oder anderem unerwünschten Verhalten ausgesetzt sind, das die persönliche Würde des Opfers verletzt oder ein einschüchterndes, feindseliges oder erniedrigendes Umfeld für das Opfer schafft (wie physische, sexuelle, psychologische, verbale oder jede andere Form der Belästigung). Es gehört zu den Grundsätzen von PAYONE, sicherzustellen, dass niemanden aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, nationaler Herkunft, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung, Infektion oder Krankheit, Staatsbürgerschaft, genetischer Information oder irgendeines anderen relevanten Merkmals, das nach geltendem Recht geschützt ist, durch das Verhalten von Mitarbeitenden, Gästen oder anderen Personengruppen diskriminiert wird.

PAYONE toleriert keinerlei Einschüchterung oder Belästigung in irgendeiner Form, weder zwischen Mitarbeitenden noch gegenüber oder von Dritten, und gewährleistet damit die körperliche und geistige Gesundheit und Sicherheit.

CHANGENGLEICHHEIT

PAYONE bietet allen Mitarbeitenden gleiche Beschäftigungs- und Aufstiegschancen auf der Grundlage ihrer Fähigkeiten, Qualifikationen und Erfahrung. PAYONE verpflichtet sich zur Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, gerechte Entlohnung, die mindestens den geltenden Mindestlohn garantiert, und gesetzlich vorgeschriebene Leistungen.

MENSCHENRECHTE

In Anlehnung an die Grundsätze des Global Compact der Vereinten Nationen zu Menschenrechten, Arbeit und Umwelt tritt PAYONE für die Beseitigung aller Formen von Ausbeutung und Zwangsarbeit und die wirksame Abschaffung von Kinderarbeit, die Wahrung der Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen sowie die Unterstützung und Achtung des Schutzes der international verkündeten Menschenrechte ein.

GEWÄHRLEISTUNG DER GESUNDHEIT UND SICHERHEIT ALLER

PAYONE verpflichtet sich, für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu sorgen und alle geltenden Gesetze einzuhalten. Alle Mitarbeitenden sind dafür verantwortlich, Entscheidungen zu treffen, die Risiken verhindern und/oder reduzieren und ihre eigene Gesundheit und Sicherheit sowie die anderer am Arbeitsplatz und auf Geschäftsreisen gewährleisten.

Falls problematische oder unsichere Situationen auftreten, müssen sie unverzüglich gemeldet werden, damit entsprechende Lösungen gefunden werden können.

ALKOHOL, DROGEN UND SUCHTERKRANKUNGEN

Es ist den Mitarbeitenden untersagt, bei der Ausübung ihrer Tätigkeit innerhalb und außerhalb der Geschäftsräume von PAYONE unter dem Einfluss von Alkohol oder anderen legalen oder illegalen Drogen zu stehen, die ihr Urteilsvermögen beeinträchtigen oder ihre Produktivität verringern können. Zudem kann das Arbeiten unter Drogeneinfluss Sicherheits- und Gesundheitsrisiken für PAYONE und für diejenigen, die mit PAYONE arbeiten, mit sich bringen. Der Besitz von illegalen Drogen ist selbstverständlich untersagt.

ENGAGEMENT FÜR NACHHALTIGKEIT UND SOZIALE VERANTWORTUNG

Als verantwortungsbewusste Akteurin in den verschiedenen Bereichen, in denen PAYONE tätig ist, weiß PAYONE, dass die Auswirkungen ihrer Tätigkeit über die Geschäftswelt hinausgehen.

Deshalb ermutigt und unterstützt PAYONE ihre Mitarbeitenden, sich an einer bedeutenden Anzahl von sozialen Initiativen an der Basis zu beteiligen. PAYONE hat ein CSR-Programm (Corporate Social Responsibility) geschaffen, das Herausforderungen im nichtfinanziellen Bereich in die Unternehmensstrategie integriert und die Basis für die Resilienz des Unternehmens in den kommenden Jahrzehnten bildet.

EINHALTUNG DER GESETZE UND VORSCHRIFTEN

PAYONE legt großen Wert auf den Grundsatz, dass Geschäfte sowohl gewinnbringend als auch verantwortungsbewusst geführt werden sollten. Um ein vertrauenswürdiger Partner zu bleiben und ihren guten Ruf zu schützen, führt PAYONE ihre Geschäfte sowohl intern als auch mit Dritten unter Einhaltung hoher ethischer Standards und Praktiken, die über die gesetzlichen Vorschriften hinausgehen. Es ist daher Pflicht der PAYONE, die für ihre Aktivitäten geltenden Gesetze zu kennen und einzuhalten. PAYONE darf sich zu keiner Zeit an Aktivitäten beteiligen, die illegal oder unethisch sind oder als solche wahrgenommen werden könnten.

Gesetze zu befolgen bedeutet auch:

Bekämpfung von Korruption

PAYONE verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Bestechung, Korruption und anderen Formen von Betrug. Neben der Notwendigkeit, das Gesetz zu befolgen, bringt die Bekämpfung von Korruption auch erhebliche geschäftliche Vorteile, wie die Wahrung unseres guten Rufs und das Vertrauen von Kunden und Dritten, mit denen PAYONE Geschäfte tätigt.

Bestechung und korruptes Verhalten sind sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor verboten. In Zusammenhang mit Geschäften oder Aktivitäten des Unternehmens, an denen private oder öffentliche Unternehmen, Organisationen oder Einzelpersonen beteiligt sind, darf es keine Bestechung geben

(Vermögenswerte anbieten oder entgegennehmen, welche dem Unternehmen einen nicht gebührenden Vorteil verschaffen). Besondere Vorsicht ist bei Geschäften oder Aktivitäten geboten, an denen Beamte beteiligt sind, aber ebenso wichtig ist es, daran zu denken, dass auch private Unternehmen und Einzelpersonen Gegenstand von Bestechungen sein können. PAYONE befolgt die Regelungen der Richtlinie Anti-Bestechung, Anti-Korruption und Anti-Betrug der PAYONE.

Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Mit Geldwäsche wird die Herkunft von illegal erworbenem Geld verschleiert, indem es durch eine komplexe Reihe von Überweisungen oder Transaktionen verschoben wird. Geldwäsche steht auch in Verbindung mit der Terrorismusfinanzierung.

PAYONE ergreift alle notwendigen Maßnahmen, um das Risiko zu verringern, dass Produkte und Dienstleistungen für Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung verwendet werden. Bei der täglichen Arbeit werden die Grundsätze der Richtlinie Geldwäscheprävention und die daraus abgeleiteten Standards und Verfahren strikt angewendet. PAYONE und ihre Mitarbeitenden müssen insbesondere auch sofort alle ungewöhnlichen Transaktionen oder versuchten ungewöhnlichen Transaktionen erkennen und melden, indem das zu diesem Zweck vorgesehene Meldeverfahren genutzt wird.

Einhaltung von Exportkontroll- und Sanktionsvorschriften

Exportkontrollen basieren auf nationalen und internationalen Vorschriften, die es den Regierungen ermöglichen, den freien Handel zu kontrollieren und einzuschränken. Sie sind ein Instrument, das zur Bekämpfung der Verbreitung von Massenvernichtungswaffen sowie von Gütern und Technologien zum Einsatz kommt, die im biologischen, chemischen, ballistischen oder nuklearen Bereich verwendet werden. Die Exportkontrolle wird auch zur Kontrolle der Lieferung von Waffen oder Dual-Use-Technologien, -Tools und -Produkten an Parteien verwendet, die diese missbrauchen könnten, sowie zur Sanktionierung oder Isolierung von Ländern, Unternehmen und Einzelpersonen, deren Verhalten als Verstoß gegen nationale und internationale Normen angesehen wird. Vor dem Transfer, der Ausfuhr, der Wiederausfuhr, der Verhandlung oder dem Transport von Ausrüstung oder Technologie sollten solche Ausfuhrbestimmungen berücksichtigt werden. Darüber hinaus unterliegen einige Länder einer Sanktionsregelung und es kann verboten sein, mit ihnen Geschäfte zu tätigen.

PAYONE stellt daher sicher, dass die kontrollierten Produkte durch die erforderlichen Lizenzen abgedeckt sind, dass Drittparteien nach strengen Kriterien ausgewählt werden und dass der endgültige Bestimmungsort ausreichend analysiert wurde. Aus diesem Grund sind die Regelungen der Beschaffungsrichtlinie strengstens einzuhalten.

5.3 ÜBER DIE THEORIE HINAUS

5.3.1 ETHISCHES VERHALTEN IN DER PRAXIS

Partner und Drittparteien

Es ist die feste Absicht von PAYONE, nur Drittparteien auszuwählen, die das Gesetz respektieren, sich keiner unethischen, betrügerischen oder korrupten Praktiken schuldig machen, keine Kinder- oder Zwangsarbeit einsetzen oder akzeptieren, keinen psychologischen oder physischen Zwang ausüben, die individuellen und kollektiven Freiheiten respektieren und bei der Einstellung oder in späteren Verträgen die Arbeitsgesetze einhalten. Von den Drittparteien, mit denen PAYONE zusammenarbeitet, erwartet PAYONE auch, dass sie ihren eigenen Lieferanten und Subunternehmern die gleichen Regeln auferlegen.

PAYONE behält sich das Recht vor, keine Beziehung mit einer Drittpartei einzugehen oder eine bestehende Beziehung zu beenden, wenn diese Grundsätze nicht durch diese Drittpartei angewendet werden.

PAYONE ersucht Drittparteien, mit denen sie zusammenarbeitet, alle Bedenken hinsichtlich potenziell krimineller, betrügerischer oder gefährlicher Aktivitäten oder Fehlverhalten anderer Mitarbeitenden oder Amtsträger, einschließlich Verletzungen des Ethikkodex, über die unten aufgeführten Kanäle zu melden.

Fairer Wettbewerb

PAYONE und ihre Mitarbeitenden handeln stets in Übereinstimmung mit dem Wettbewerbsrecht. Das bedeutet, dass PAYONE ihre Partner respektvoll behandelt, keine unbilligen Vorteile erlangen und weder direkt noch indirekt mit Konkurrenten Informationen über Preise, Bedingungen, Volumen, Marktanteile und Kunden austauschen. PAYONE vereinbart keine Preise oder Einkaufskonditionen, Marktanteile oder andere Praktiken, die den Wettbewerb einschränken könnten.

Interessenkonflikte

Wenn persönliche Beziehungen oder Aktivitäten das Urteilsvermögen eines Mitarbeitenden im geschäftlichen Umfeld beeinträchtigen oder zu beeinträchtigen scheinen, besteht ein potenzieller Interessenkonflikt. Die betreffenden Interessen können sowohl materiell oder immateriell als auch direkt oder indirekt sein. Persönliche Beziehungen, Verpflichtungen oder Interessen sollten niemals mit den geschäftlichen Aktivitäten der PAYONE in Konflikt geraten oder diese beeinträchtigen, und das Wohl des Unternehmens sollte immer im Vordergrund stehen. Aus diesem Grund hat PAYONE in der Richtlinie Interessenkonflikte entsprechende Regelungen getroffen.

5.3.2 SCHUTZ VON VERMÖGENSWERTEN UND INFORMATIONEN

Geschäftsinformationen

Als allgemeine Grundregel gilt, dass PAYONE ihre Informationen schützt. Ein gutes Informationsmanagement erfordert eine angemessene Klassifizierung. PAYONE schützt die Vertraulichkeit von Informationen, die sie bei der Ausübung ihrer Funktionen und Verantwortlichkeiten erhält. PAYONE verpflichtet sich, die Informationen nur für geschäftliche Zwecke zu verwenden, sie nur denjenigen offenzulegen, die sie für intern festgelegte Zwecke oder wie mit der betreffenden Drittpartei vereinbart kennen müssen, und sie durch physische oder computergestützte Sicherheitsvorkehrungen vor versehentlicher oder unbefugter Offenlegung zu schützen.

Datenschutz

Die Sicherheit und Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen sowie der Schutz personenbezogener Daten vor missbräuchlicher Verwendung sind für PAYONE von existenzieller Bedeutung. Unter anderem aus diesem Grund hat PAYONE einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten benannt und ein umfassendes Datenschutz-Managementsystem (DSMS) etabliert, das in der Datenschutzrichtlinie detailliert beschrieben ist.

Privilegierte Informationen

Die Muttergesellschaft der Unternehmen der PAYONE, die Worldline S.A., ist an der Wertpapierbörse Euronext Paris notiert. Die PAYONE als Teil des Worldline-Konzerns ist daher verpflichtet, keine Informationen zu verwenden oder offenzulegen, die nicht veröffentlicht wurden und die, wenn sie veröffentlicht würden, wahrscheinlich Auswirkungen auf den Aktienkurs von Worldline hätten. Die missbräuchliche Verwendung vertraulicher Informationen in unserem eigenen Interesse oder im Interesse Dritter ist eine schwere Straftat, die mit einer Geld- oder Freiheitsstrafe geahndet wird.

Schutz von Vermögenswerten

PAYONE verfügt über viele wertvolle Ressourcen, von denen ihre Zukunft abhängt. Informationen, Hardware, Tools und Rechte des geistigen Eigentums gehören zu den wichtigsten zu schützenden Vermögenswerten. Zu den Rechten des geistigen Eigentums gehören Urheberrechte, Patente, Software im Quell- oder Objektcodeformat, technische Informationen, Erfindungen und Geschäftsgeheimnisse. Der Schutz der Vermögenswerte des Unternehmens ist eine Verpflichtung, die alle Mitarbeitenden haben.

Betrug

Jede Art von Betrug ist zu unterlassen. Veruntreuung von Ressourcen, Manipulation von Daten oder Vermögenswerten, absichtliche Auslassungen oder Änderungen der Finanzberichterstattung, um nur einige Beispiele zu nennen, können einen Betrug darstellen. Gleichermäßen kann die Bereitstellung ungenauer Informationen an einen Kunden mit dem Zweck, einen Vertrag abzuschließen, eine betrügerische Handlung darstellen, die zivil- oder strafrechtliche Folgen oder Verfahren für PAYONE nach sich ziehen kann.

Mit dem sogenannten Kontrollbuch verfügt PAYONE über einen internen Kontrollrahmen zur Gewährleistung der Genauigkeit von Aufzeichnungen, der Finanzberichterstattung und der Rechnungslegung, der in der gesamten PAYONE bekannt ist und umgesetzt wird. Betrügerische Handlungen oder der Verdacht auf betrügerische Handlungen müssen unverzüglich über das unten beschriebene Hinweisgebersystem gemeldet werden.

5.3.3 SICHERES VERHALTEN IN DER PRAXIS

Informationssicherheit

Sicherheit steht im Zentrum unserer Prioritäten. Für PAYONE ist die Gewährleistung eines hohen, stetig weiter verbesserten und nachhaltigen Sicherheitsstandards für ihre Kunden und die angebotenen Dienstleistungen von grundlegender Bedeutung. Da alle Mitarbeitenden für ihren eigenen Schutz und den Schutz von PAYONE verantwortlich sind, müssen sie angesichts von Bedrohungen wie Phishing, Betrug, Social Engineering und anderen Arten von Cyberkriminalität wachsam bleiben.

Alle Mitarbeitenden sorgen für die Sicherheit der Informationen von PAYONE und der Kunden von PAYONE. Mit der technischen Ausstattung, die Eigentum von PAYONE ist, tragen sie zum Schutz und zur Sicherung sensibler Informationen bei, die PAYONE oder ihren Kunden gehören. Dadurch wird das Risiko von Datenschutzverletzungen und Identitätsdiebstahl verringert.

Verwendung illegaler Software oder Hackersoftware

PAYONE verwendet weder illegale oder nicht autorisierte Kopien kommerziell erhältlicher Software, noch verwendet oder speichert sie illegale Software auf ihren Systemen oder treibt Handel damit. PAYONE installiert keine Hacking-Tools auf ihrem Netzwerk oder ihren Workstations (Desktops und Laptops) bzw. von ihren Kunden, Beratern, Dienstleistern oder anderen Dritten, einschließlich Produkte wie Passwort-Cracker, Port-Scanner, Peer-to-Peer-Tools, File-Sharing-Tools, Netzwerkanalysatoren (Packet Sniffer) usw., es sei denn, es gäbe einen legitimen, den geltenden Gesetzen oder Weisungen entsprechenden Grund.

Geschäftskontinuität

Als systemrelevanter und bedeutender Dienstleistungsanbieter sind viele Unternehmen von unserem Geschäft abhängig. Dies bringt eine beträchtliche Verantwortung mit sich, die Geschäftskontinuität für alle Stakeholder zu gewährleisten. PAYONE stellt sicher, dass ausreichende Ressourcen bereitgestellt werden, damit die Schlüsselaktivitäten im Rahmen des Business Continuity Management (BCM) jederzeit durchgeführt werden können, und dass die Mitarbeiter in Schlüsselpositionen über die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen verfügen, um ihre Aufgaben zu erfüllen.

Alle Mitarbeiter erhalten unabhängig von ihrer Rolle im Rahmen des BCM ein Mindestmaß an Informationen zum Business Continuity Management, um die Integration der Grundsätze des BCM in ihre täglichen Aktivitäten und Managementprozesse zu gewährleisten.

5.4 MELDUNG DER NICHEINHALTUNG VON REGELN UND WERTEN

Da Situationen nicht immer eindeutig beurteilt werden können, kann es schwerfallen, eine Nichteinhaltung von Regeln und Werten zu erkennen und dann zu melden. Um in einer solchen Situation Zweifel auszuräumen, kann es helfen, sich die folgenden Fragen zu stellen:

- Wenn ich keine Meldung erstatte, werde ich dann trotzdem beruhigt schlafen können?
- Wenn ich keine Meldung erstatte, werde ich dann trotzdem in den Spiegel schauen können?
- Wenn ich keine Meldung erstatte, wird es dann in Ordnung für mich sein, wenn der Fall in der Presse oder im Internet veröffentlicht wird?
- Wenn ich keine Meldung erstatte und meine Kinder mir Fragen stellen, werde ich dann in der Lage sein, ihnen zu antworten, dass ich korrekt gehandelt habe?
- Wenn ich keine Meldung erstatte, werde ich die Situation dann auch schriftlich festhalten können, falls ich einen Bericht über das Geschehene verfassen muss?
- Wenn ich keine Meldung erstatte, wäre es dann akzeptabel, wenn die Nichteinhaltung fortgesetzt wird?

Bei PAYONE werden Bedenken offen angesprochen, wenn Mitarbeitende beispielsweise den Verdacht haben, dass ein Gesetz, eine Vorschrift oder einer der in diesem Ethikkodex aufgeführten Grundsätze verletzt wurde oder kurz davorsteht, verletzt zu werden. Über Probleme und vermutetes Fehlverhalten am Arbeitsplatz wird offen berichtet, ob intern oder extern, da Lösungen gefunden werden müssen, um diese Probleme zu beseitigen.

Der Mitarbeitende, der Meldung erstattet hat, hat keine Sanktionen oder Vergeltungsmaßnahmen seitens PAYONE zu befürchten, sofern er in gutem Glauben gehandelt hat, auch wenn sich die Ereignisse im Zusammenhang mit der Meldung als unzutreffend erweisen oder wenn anschließend keine Maßnahmen ergriffen werden.

Fälle können gemeldet werden:

- an den Vorgesetzten
- an Human Resources
- an die Compliance-Funktion
- über das Meldesystem Integrity Line <https://worldline.integrityline.org>

Gemeldete Fälle werden in Übereinstimmung mit der Richtlinie Hinweisgebersystem behandelt und bearbeitet.

Dementsprechend werden auch anonyme Berichte berücksichtigt und bearbeitet.

5.5 FOLGEMAßNAHMEN BEI VERSTÖßEN

Im Falle von Verstößen gegen den Ethikkodex sowie den damit verbundenen Richtlinien werden zunächst konsequent Untersuchungen durchgeführt. Kein Fall wird unter den Tisch fallen gelassen. Sollte im Rahmen der Untersuchung ein Verstoß eines Mitarbeitenden (inklusive des Top-Managements und der Geschäftsführung) festgestellt werden, werden konsequent Disziplinarmaßnahmen umgesetzt.

Die einzelnen Maßnahmen hängen stark vom Einzelfall und den damit verbundenen Umständen ab. Sie orientieren sich an dem in Deutschland geltenden der Arbeitsrecht. Demnach können durch PAYONE bei Verstößen gegen die im Ethikkodex aufgeführten Grundsätze folgende Maßnahmen verhängt werden (nicht abschließende Auflistung):

- Ermahnung
- Abmahnung
- Versetzung
- Kündigung
- Strafanzeige durch das Unternehmen

6 HINWEISE UND MITGELTENDE UNTERLAGEN

6.1 HINWEISE

n/a

6.2 MITGELTENDE UNTERLAGEN

- Richtlinie Anti-Bestechung, Anti-Korruption und Anti-Betrug
- Richtlinie Interessenkonflikte
- Richtlinie Hinweisgebersystem
- Verfahrensanweisung Hinweisgebersystem

in der jeweils gültigen Fassung.

7 VERTEILER

- Information aller betroffener Mitarbeiter per Mail.
- Veröffentlichung im Intranet oder einem für alle Mitarbeiter zugänglichen Teams-Kanal des Unternehmens.