

# CODE OF CONDUCT



VERHALTENS CODEX FÜR NACHHALTIGES,  
SOZIALVERANTWORTLICHES UND ETHISCH  
EINWANDFREIES HANDELN

# Inhaltsverzeichnis

0.	Dokumenteninformation .....	3
0.1.	Zuständigkeit .....	3
0.2.	Änderungshistorie .....	3
0.3.	Verteiler .....	3
0.4.	Vereinbarung zum Dokument .....	3
0.5.	Inhalt und Umfang dieses Dokumentes .....	3
1.	Allgemeines .....	4
2.	Rechtliche und regeltreue Verhaltensweisen .....	4
3.	Soziale Verantwortung .....	4
3.1.	Integration und Inklusion .....	4
3.2.	Menschen- und Kinderrechte / Zwangsarbeit .....	5
3.3.	Gesundheitsschutz .....	5
3.4.	Faire Arbeitsbedingungen .....	5
3.5.	Geschäftsgeheimnisse / Schutz personenbezogener Daten .....	5
4.	Ökologie und Ökonomie .....	5
4.1.	Umweltschutz und Ressourcen .....	5
4.2.	Mobilität .....	6
4.3.	Wachstum .....	6
5.	Korruption/Wettbewerbs- und Kartellrecht .....	6
5.1.	Vermeiden von Interessenskonflikten mit Kunden und Geschäftspartnern .....	6
5.2.	Vermeiden von persönlichen Interessenskonflikten .....	6
5.3.	Geschenke, Geschäftsessen und Veranstaltungen .....	7
5.4.	Spenden und Sponsoring .....	7
5.5.	Keine Tolerierung und Korruption .....	7
5.6.	Schutz des Wettberwerbs .....	8
6.	Fazit .....	8

# 0. Dokumenteninformation

## 0.1. Zuständigkeit

ROLLE	FIRMA/ABTEILUNG	ZUSTÄNDIGKEIT
Bearbeiter	akquinet GmbH / Personal	Erstellung und Pflege
Genehmiger	akquinet GmbH / Geschäftsführung	Erstellung und Freigabe

## 0.2. Änderungshistorie

Die Änderungshistorie wird in der Dokumentenverwaltung gepflegt.

## 0.3. Verteiler

Dieses Dokument gilt für alle Mitarbeitenden der akquinet GmbH und aller Tochtergesellschaften (zusammen „AKQUINET“) und wird regelmäßig in aktualisierter Version zur Verfügung gestellt.

## 0.4. Vereinbarung zum Dokument

Die in diesem Dokument enthaltenen Informationen sind urheberrechtlich geschützt. Die Veröffentlichung oder Änderung des Dokuments ist nur nach vorheriger Zustimmung durch AKQUINET zulässig.

## 0.5. Inhalt und Umfang dieses Dokumentes

Auf den folgenden Seiten haben wir unsere bereits gelebten und im Unternehmen verankerten Werte zu unserem „Code of Conduct“ zusammengefasst. Damit stellen wir sicher, dass unsere Werte nicht nur Schlagworte sind, sondern die Grundlage unseres täglichen Handelns und unserer Arbeitskultur darstellen.

Mit unseren Unternehmenswerten „Freiheit, Respekt und Zusammenarbeit“ schaffen wir gemeinsam Mehrwert und sind als AKQUINET erfolgreich. Der „Code of Conduct“ dient uns als Grundlage für unser gemeinsames Verständnis und legt die Grundsätze unserer Zusammenarbeit untereinander sowie mit Kunden und Geschäftspartner\*innen fest. Auf diese Weise können wir eine positive Arbeitsumgebung schaffen und sicherstellen, dass alle Mitarbeiter\*innen angemessen handeln und harmonisch miteinander arbeiten.

Version	3.0
Klassifikation	vertraulich/confidential
Status	Genehmigt
Letzte Änderung	31.03.2026
Verantwortung	Personal

## 1. Allgemeines, Recht und Gesetz

AKQUINET ist ein international tätiges, kontinuierlich wachsendes IT-Beratungsunternehmen mit Hauptsitz in Hamburg. Das Unternehmen ist sich seiner gesellschaftlichen Rolle und Verantwortung gegenüber Kunden, Geschäftspartner\*innen und Mitarbeiter\*innen bewusst. Der Erfolg unseres Unternehmens hängt wesentlich vom gegenseitigen Vertrauen untereinander ab. Mit dem vorliegenden Verhaltenskodex verpflichten wir uns zur Einhaltung von Grundsätzen, die unser unternehmerisches und gesellschaftliches Handeln leiten. Unsere Führungskräfte tragen in besonderem Maße Verantwortung für die Umsetzung dieser Grundsätze, die als Leitfaden für das eigenverantwortliche Handeln unserer Mitarbeiter\*innen dienen. Ziel dieses Verhaltenskodex ist es, das Vertrauen in die Leistungsfähigkeit und Integrität der AKQUINET Unternehmensgruppe weiter zu stärken.

Dieser AKQUINET-Verhaltenskodex konkretisiert und ergänzt unsere bereits gelebten Werte. Er kann und soll keine detaillierten Handlungsanweisungen für alle Situationen geben. Vielmehr stellt er den allgemeinen Rahmen und die grundsätzlichen Handlungsanweisungen dar, nach denen sich das Handeln von AKQUINET richtet. Seine Umsetzung wird daher bei Bedarf durch unternehmensinterne Regelungen und Anweisungen bestimmt, wobei bestehende Richtlinien neben dem Verhaltenskodex gelten. Lokale Anpassungen zwecks Berücksichtigung von Besonderheiten, können vorgenommen werden. Grundlage dafür ist jedoch in jedem Fall der aktuelle Verhaltenskodex.

Unser Verhaltenskodex beruht auf den Prinzipien des United Nations Global Compact <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>.

## 2. Rechtliche und regeltreue Verhaltensweise

Die Ziele des Verhaltenskodex können nur erreicht werden, wenn alle Beteiligten daran mitwirken. Die Anforderungen dieses Verhaltenskodex sind daher für alle AKQUINET-Mitarbeiter\*innen gleichermaßen verbindlich. Sie sind verpflichtet, die in ihrem Arbeitsumfeld geltenden Gesetze und behördlichen Vorschriften sowie die internen Anweisungen und Richtlinien einzuhalten. Die Mitarbeiter\*innen sind verpflichtet, sich in ihrem Arbeitsumfeld ehrlich und fair zu verhalten und Konflikte zwischen privaten und geschäftlichen Interessen von AKQUINET oder den Interessen ihrer Kunden zu vermeiden. Alle Mitarbeiter\*innen werden ausdrücklich ermutigt, entweder die Geschäftsleitung oder die HR-Leitung anzusprechen, wenn sie einen Verdacht auf nicht regelkonformes Verhalten haben. Eine Meldung kann auch anonym über unser internetbasiertes Hinweisgebersystem erfolgen. So können wir verhindern, dass aus kleinen Problemen große werden. Vorgesetzte haben eine Vorbildfunktion. Sie tragen Verantwortung für das eigene Verhalten und das der Mitarbeiter\*innen in ihrem Zuständigkeitsbereich sowie für die ordnungsgemäße Einhaltung aller dort vorgesehenen Verfahren und Richtlinien zur Vermeidung von Reputations- und Rechtsrisiken.

## 3. Soziale Verantwortung

### 3.1. Integration und Inklusion

AKQUINET fördert Chancengleichheit und Diversity. Beides sehen wir als unabdingbare Voraussetzung für ein hohes Ansehen und unternehmerischen Erfolg. Keine Mitarbeiter\*innen oder Bewerber\*innen werden aufgrund des Geschlechts, des Familienstands, der kulturellen Herkunft, der Hautfarbe, der Nationalität, der Identität, des Alters, einer Behinderung, der Religion oder der sexuellen Orientierung benachteiligt. Über die Auswahl, Ausbildung und Förderung von Mitarbeiter\*innen wird ausschließlich nach tätigkeitsbezogenen Kriterien entschieden.

Wir respektieren und schätzen die Kompetenzen und das Engagement jedes Einzelnen unabhängig von individuellen Einschränkungen oder Schwächen und achten auf ein respektvolles und unterstützendes Miteinander. Wir stehen für Vielfalt und setzen uns insbesondere für die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung ein. Mit der Gründung von AKQUINET im Jahr 2002 haben wir unseren Sitz auf dem Gelände der Evangelischen Stiftung Alsterdorf in Hamburg gewählt. Gemeinsam mit der Stiftung haben wir eine gemeinnützige Gesellschaft gegründet, in der 40 % der beschäftigten Menschen mit Behinderung sind. Diesen Menschen langfristig einen qualifizierten Arbeitsplatz zu bieten, ihnen die Möglichkeit zu geben, sich zu entfalten und ihre Stärken im Unternehmen einzubringen, haben wir uns als AKQUINET auf die Fahne geschrieben. Inklusion ist für uns selbstverständlich.

## 3.2. Menschen- und Kinderrechte / Zwangsarbeit

Wir respektieren und unterstützen die Einhaltung der Regelungen der international anerkannten Menschen- und Kinderrechte. Sieht eine bundesdeutsche Norm (z. B. das Jugendarbeitsschutzgesetz betreffend Kinderarbeit) strengere Maßstäbe vor, so werden diese von uns vorrangig beachtet. Wir lehnen jegliche Form von Zwangsarbeit ab.

## 3.3. Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wird im Rahmen der nationalen Bestimmungen von uns gewährleistet. Wir unterstützen eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitsumstände unserer Mitarbeitenden.

AKQUINET achtet die Würde und die Persönlichkeit jedes Mitarbeitenden. Der Umgang miteinander ist von gegenseitigem Respekt, Fairness, Teamgeist, Professionalität und Offenheit geprägt. Die Führungskräfte nehmen eine Vorbildrolle wahr und bewähren sich besonders in Konfliktsituationen als kompetente Ansprechpersonen. Sie tragen Verantwortung für das eigene Verhalten und das Verhalten der Mitarbeiter\*innen in ihrem Zuständigkeitsbereich sowie für die ordnungsgemäße Einhaltung aller dort vorgesehener Verfahren und Richtlinien zur Vermeidung von Reputations- und Rechtsrisiken.

## 3.4. Faire Arbeitsbedingungen

Das Recht auf Koalitionsfreiheit unserer Mitarbeitenden achten wir im Rahmen der geltenden nationalen Rechte und Gesetze.

AKQUINET setzt sich dafür ein, dass die Mitarbeiter\*innen unternehmerische Belange mit ihrem Privatleben in Einklang bringen können. Besonderes Augenmerk gilt dabei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

## 3.5. Geschäftsgeheimnisse / Schutz personenbezogener Daten

Mitarbeiter\*innen haben über alle vertraulichen Angelegenheiten des Unternehmens, seiner Vertragspartner\*innen und Kunden, insbesondere über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, von denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit für die AKQUINET zur Kenntnis erlangt haben, während und auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis Stillschweigen zu bewahren. Dienstliche Unterlagen und Datenträger sind grundsätzlich vor dem Zugriff unbefugter Dritter zu schützen.

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Die Verwendung der Daten muss für die Betroffenen transparent sein. Ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

# 4. Ökologie und Ökonomie

## 4.1. Umweltschutz und Ressourcen

Wir setzen uns für den Schutz der Umwelt für heutige und zukünftige Generationen ein. Dazu unterstützen wir Initiativen für einen verantwortungsvolleren Umgang mit der Umwelt und setzen uns für die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien ein. So fördern wir umweltbewusstes Handeln im Geschäftsbetrieb.

Der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen beginnt bei uns im Alltag. Die Mitarbeiter\*innen sollen bei ihrer Arbeit bestrebt sein, die natürlichen Ressourcen zu schonen und durch Materialeinsparung, energiesparende Planung sowie Abfallvermeidung und -verwertung sicherzustellen, dass der Geschäftsbetrieb von AKQUINET die Umwelt so wenig wie möglich belastet. Jede\*r Mitarbeiter\*in soll bei der Auswahl von Zulieferern, Werbematerialien oder anderen externen Dienstleistungen neben wirtschaftlichen Gesichtspunkten auch ökologische und soziale Kriterien beachten. Darüber hinaus dürfen Eigentum und Betriebseinrichtungen, Geschäftsunterlagen und Arbeitsmittel von AKQUINET weder für private Zwecke missbraucht noch Dritten überlassen werden, wenn dadurch die Interessen von AKQUINET beeinträchtigt werden können.

## 4.2. Mobilität

Wir ermöglichen ortsunabhängiges Arbeiten. Videokonferenzen sind Teil unserer täglichen Zusammenarbeit, sowohl intern als auch extern mit unseren Kunden und Partner\*innen.

Wir unterstützen mit einem finanziellen Zuschuss die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel in Hamburg sowie das Fahrradfahren durch unser Angebot des Fahrradleasings.

Unser Fuhrparkmanagement fördert Elektromobilität, dazu zählt auch die Bereitstellung von E-Ladesäulen an unserem Hauptstandort.

## 4.3. Wachstum

Hervorragende Leistungen sind Voraussetzungen für unternehmerischen Erfolg. AKQUINET fördert daher besonders Talente, die sowohl durch ihre Leistungen als auch durch ihre soziale Kompetenz zum nachhaltigen Unternehmenserfolg beitragen. AKQUINET bietet entsprechende Möglichkeiten zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung an und ermutigt die Mitarbeiter\*innen solche Angebote wahrzunehmen.

Als Unternehmen verpflichten wir uns zu einem beständigen und gesunden Wachstum.

# 5. Korruption/Wettbewerbs- und Kartellrecht

## 5.1. Vermeiden von Interessenskonflikten mit Kunden und Geschäftspartnern

AKQUINET strebt mit allen Kunden und Geschäftspartner\*innen nachhaltige Geschäftsbeziehungen zum beiderseitigen Vorteil an. Jede\*r Mitarbeiter\*in hat daher dafür Sorge zu tragen, dass die Interessen unserer Kunden in fairer Weise berücksichtigt werden. Die Interessen einzelner Kunden oder Geschäftspartner\*innen dürfen nicht zu Lasten anderer Kunden in den Vordergrund gestellt werden. AKQUINET legt Wert darauf, dass die Mitarbeiter\*innen bei ihrer Arbeit nicht in Interessens- oder Loyalitätskonflikte geraten. Potenzielle Konflikte sollen so früh wie möglich erkannt und vermieden werden.

## 5.2. Vermeiden von persönlichen Interessenskonflikten

Wenn Mitarbeiter\*innen in Konflikte zwischen ihren persönlichen Interessen und ihren beruflichen Aufgaben bzw. den Interessen von AKQUINET oder deren Kunden geraten, kann dies dem Ansehen dieser Mitarbeiter\*innen und AKQUINET insgesamt schaden. Die Mitarbeiter\*innen sollen daher solche Situationen im Interesse von AKQUINET wie auch im eigenen Interesse vermeiden.

Im Einzelnen gilt:

- I. Nebentätigkeiten, die den zeitlichen Umfang der arbeitsvertraglichen Pflichten oder die Wettbewerbsinteressen der AKQUINET beeinträchtigen, sind unzulässig. Nebentätigkeiten bedürfen der vorherigen Genehmigung durch die Führungskraft oder durch die Personalabteilung. Ehrenämter in zeitlich beschränktem Umfang müssen dem Arbeitgeber nicht mitgeteilt werden.
- II. Es dürfen keine finanziellen Beteiligungen an Unternehmen bestehen, die von beruflichen Entscheidungen des oder der Mitarbeiter\*in oder der AKQUINET betroffen sein können (börsennotierte Aktiengesellschaften sind hiervon ausgenommen).
- III. Auftragsvergaben an Angehörige/Lebenspartner\*innen oder andere nahestehende Personen von Mitarbeiter\*innen sind - sofern bekannt - der Führungskraft im Vorwege mitzuteilen. Das gilt auch für Geschäfte mit Unternehmen, an denen Angehörige direkt oder mittelbar beteiligt sind, mit Ausnahme von einer Beteiligung < 3 % an einer börsennotierten Aktiengesellschaft.
- IV. Nach Möglichkeit sollten keine direkten Berichtslinien zwischen Kindern, Eltern, Ehegatt\*innen oder Lebenspartner\*innen bestehen.

- V. Es sollte keine Übernahme unternehmerisch verantwortlicher Positionen (z. B. Organmitgliedschaft, Geschäftsführung, Vorstand, Aufsichtsrat, Beirat) bei Kunden, Geschäftspartner\*innen oder Wettbewerbern ohne die vorherige Zustimmung der Geschäftsleitung erfolgen.

In Zweifelsfällen ist die Geschäftsleitung zu kontaktieren. Entscheidend ist die Wahrnehmung Dritter. Schon der Anschein eines persönlichen Interessenskonfliktes schadet.

## 5.3. Geschenke, Geschäftsessen und Veranstaltungen

Geschenke und Einladungen im Geschäftsleben werden heute wesentlich restriktiver gehandhabt als noch vor einigen Jahren. Sie dürfen daher nur gewährt oder angenommen werden, wenn sie als Geste der Höflichkeit den allgemeinen Geschäftsgepflogenheiten entsprechen und eine unzulässige Beeinflussung einer geschäftlichen Entscheidung oder dienstlichen Handlung von vornherein ausgeschlossen werden kann. Dies gilt auch für Geschenke und Einladungen anlässlich oder im Rahmen von offiziellen Firmenveranstaltungen, Konferenzen oder Fachtagungen:

- I. Geschenke, Geschäftsessen und Veranstaltungen zu Informations-, Repräsentations- oder Unterhaltungszwecken dürfen nie dazu dienen, unlautere geschäftliche Vorteile zu erlangen und in einem Umfang oder einer Art und Weise erfolgen, die die berufliche Unabhängigkeit und Urteilskraft der Beteiligten in Frage stellen könnte.
- II. Mit der Beachtung folgender Regelungen können sich Mitarbeiter\*innen vor Missverständnissen schützen:
  - a. Gegenüber unmittelbar geschäftlich veranlassten Bewirtungen und Essenseinladungen in angemessenem Umfang bestehen keine Bedenken.
  - b. Es bestehen keine Bedenken gegenüber Streuwerbeartikeln (Give Aways).
  - c. Grundsätzlich gibt es keine Bedenken gegenüber Geschenken mit einem Marktwert von bis zu 50 Euro brutto (Orientierungsgröße), es sei denn sie erfolgen zeitnah vor Vertragsabschlüssen oder Verhandlungen, oder sie werden an die Privatadresse gesendet, beziehungsweise in sonstiger nicht transparenter Weise übergeben.
  - d. Niemals sind Bargeld oder Geldersatz, wie z. B. Schecks, Geschenkgutscheine anzunehmen.
  - e. Einladungen zu Repräsentationszwecken oder mit überwiegendem oder teilweisem Unterhaltungsteil sind nur zulässig,
    - i. nach besonderer Prüfung der Geschäftsüblichkeit und Angemessenheit.
    - ii. wenn Vertreter des Gastgebers anwesend sind.
    - iii. wenn die Teilnahme nicht häufig wiederholt wird.
    - iv. die Reise - und Logiskosten nicht vom einladenden Geschäftspartner übernommen werden.

Im Zweifel ist die Geschäftsleitung zu Rate zu ziehen.

## 5.4. Spenden und Sponsoring

Über Spenden und Sponsoring entscheidet die Geschäftsleitung. Sie dürfen nicht dazu dienen, bei Geschäftspartner\*innen mittelbar unlautere Vorteile zu erwirken.

## 5.5. Keine Tolerierung von Korruption

AKQUINET verpflichtet sich zur Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften zur Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung, einschließlich des [UK Bribery Acts](#) sowie des [Foreign Corrupt Practices Act \(FCPA\)](#). Des Weiteren berücksichtigt AKQUINET den [Global Compact der Vereinten Nationen](#) und geht gegen jede Form der Korruption vor, einschließlich Erpressung und Bestechung (siehe Ziff. 3 a) IV).

Der Erfolg von AKQUINET am Markt beruht auf Leistungskraft, Flexibilität und Servicebereitschaft und darf nicht durch unlautere Zuwendungen erschlichen werden. Unsere Geschäftspartner\*innen vertrauen auf die professionelle Urteilsfähigkeit unserer Mitarbeiter\*innen. AKQUINET toleriert daher keinerlei Formen von Bestechung oder Bestechlichkeit, Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung.

Wer die Regeln für Geschenke und Einladungen unter Punkt 5.3 nicht beachtet läuft Gefahr, sich wegen Korruptionsdelikten strafbar zu machen. Bereits das Versprechen oder Fordern von unlauteren Vorteilen kann strafbar sein.

Bei Einladungen und Zuwendungen an Amtsträger sind immer deren interne Geschenk- und Bewirtungsvorschriften zu beachten. Es ist nicht erforderlich, dass die Amtsausübung in unlauterer Weise beeinflusst werden soll. Amtsträger kann jeder sein, der mit der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben betraut ist, nicht nur Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes.

## 5.6. Schutz des Wettbewerbs

AKQUINET beteiligt sich nicht an unzulässigen wettbewerbsbeschränkenden Vereinbarungen und Verhaltensweisen, insbesondere Absprachen über Preise, Konditionen und Marktaufteilung mit dem Wettbewerb. Bevor Mitarbeiter\*innen von den in Kooperationsverträgen vorgesehenen Abläufen abweichen, klären sie mit der Geschäftsführung, dass damit keine unzulässigen wettbewerbsrechtlichen Auswirkungen verbunden sind.

Bei Kontakten zu Wettbewerbern und Geschäftspartner\*innen sprechen die Mitarbeiter\*innen von AKQUINET nicht über interne Angelegenheiten, wie z. B. über Preise und Verkaufs- oder Finanzierungsbedingungen, Kosten, Marktübersichten, organisatorische Abläufe oder sonstige vertrauliche Informationen, aus denen der Wettbewerb oder Geschäftspartner\*innen Wettbewerbsvorteile ziehen könnten.

## 6. Fazit

Die Ziele des Verhaltenskodex können nur dann erreicht werden, wenn alle Beteiligten daran mitwirken. Daher sind die Anforderungen dieses Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter\*innen gleichermaßen verbindlich.

Die Mitarbeiter\*innen von AKQUINET sind dazu verpflichtet, alle in ihrem Arbeitsumfeld einschlägigen Gesetze und behördlichen Vorschriften sowie die internen Anweisungen und Richtlinien zu beachten.

Mitarbeiter\*innen sind verpflichtet, sich in ihrem Arbeitsumfeld redlich und fair zu verhalten und jeden Konflikt zwischen privaten und geschäftlichen Interessen von AKQUINET oder den Interessen ihrer Kunden zu vermeiden.

Alle Mitarbeiter\*innen werden ausdrücklich ermutigt, entweder die Geschäftsleitung oder die HR-Leitung anzusprechen, wenn sie einen Verdacht auf nicht regelkonformes Verhalten haben. Eine Meldung kann auch anonym über unser internetbasiertes AKQUINET-Hinweisgebersystem abgegeben werden. So können wir verhindern, dass aus kleinen Problemen große entstehen.

Verstöße gegen diese Regeln können zu erheblichen Reputationsverlusten und rechtlichen Nachteilen für die betroffenen Mitarbeiter\*innen, deren Kolleg\*innen und der AKQUINET führen, bis hin zu Bußgeldern und Strafverfahren. Darüber hinaus können Verstöße, die eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten darstellen, zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen seitens der AKQUINET führen.

**akquinet GmbH**, Hamburg, 31.03.2026

Dr. Volker Gerd Fischer, Dr. Nino Alexander Ostertag (Geschäftsführung)