

## Verhaltenskodex von Cabka

### A. Vorwort

Liebe Mitarbeiter!

Cabka N.V., seit dem 1. März 2022 an der Euronext Amsterdam gelistet, ist mit seinen Tochtergesellschaften in Westeuropa und Nordamerika (nachfolgend zusammen „CABKA“) im Bereich der Verarbeitung von Kunststoffen aus Post-Verbraucher- und Post-Industrieabfällen tätig und verwandelt diese in innovative, wiederverwendbare Transportverpackungen wie Paletten- und Großbehälterlösungen, wodurch die Nachhaltigkeit der Logistikkette verbessert wird. CABKA ist für hochwertige Innovationen, nachhaltige Produkte und Produktionsprozesse, für Vielseitigkeit und für den Pionier- und Erfindergeist bekannt.

Nachhaltigkeit ist ein wesentliches Element des CABKA-Leitbilds und ein wichtiger Bestandteil unserer Geschäftsstrategie. Wir treiben kontinuierlich die Nachhaltigkeit von Produkten und Lösungen voran, indem wir wirtschaftlichen Erfolg, gesellschaftliche Verantwortung und Umweltschutz in unserer Geschäftstätigkeit kombinieren und unseren Mitarbeitern und Kunden ermöglichen, die aktuellen und zukünftigen Bedürfnisse der Gesellschaft, der wir dienen, zu erfüllen.

In allen Ländern, in denen wir tätig sind, verpflichten wir uns die dort geltenden Gesetze und Vorschriften sowie unsere eigenen internen Richtlinien und Anweisungen einzuhalten. Die Grundlage unserer Arbeitsweise bildet dieser Verhaltenskodex (Code of Ethics), der für alle CABKA Mitarbeiter auf der ganzen Welt gilt. Sind die im entsprechenden Land anwendbaren gesetzlichen Vorschriften strenger als die Regelungen dieses Verhaltenskodex, so sind diese höheren Anforderungen anzuwenden.

Wir alle sind davon überzeugt, dass Transparenz bei allem, was wir tun, unerlässlich ist. Fällt uns ein Verhalten auf, das nicht mit unserem Verhaltenskodex übereinstimmt, melden wir diesen Vorgang dem Compliance-Beauftragten oder dem direkten/indirekten Vorgesetzten. Wer eine Meldung abgibt, wird dadurch nicht benachteiligt.

Die in diesem Verhaltenskodex beschriebenen Grundsätze beschränken sich nicht nur auf den Hinweis, die Gesetze einzuhalten, die in jedem Land unterschiedlich sind, sondern sie zielen auch darauf ab, eine Selbstreflexion und ein Verantwortungsbewusstsein von jedem Mitarbeiter zu fördern.

CABKA verpflichtet sich zu einer kontinuierlichen und kooperativen Entwicklung unseres Verhaltenskodexes und wird diese Richtlinie regelmäßig überprüfen, um sicherzustellen, dass sie auf dem neuesten Stand bleibt.

---

<sup>1</sup> Aus Gründen eines einheitlichen Leseflusses wird darauf verzichtet, sowohl die weibliche als auch die männliche Form zu verwenden. Bei jeglichen Sammelbegriffen sind beide Formen erfasst.

## **B. CABKA**

Wir sprechen bei CABKA viele Sprachen und verbinden unsere Kompetenzen an verschiedenen Standorten in Westeuropa und Nordamerika. Hierbei verbinden uns die Unternehmenskultur und die Werte, die weit über Ländergrenzen hinausgehen. Bei unserer Arbeit haben wir einen hohen Anspruch an uns selbst.

### **I. Der Anspruch an uns selbst**

Wir produzieren Produkte, die innovativ und auf unsere Kunden abgestimmt sind. Bei der Produktion wollen wir die Umwelt schützen und nachhaltige Produkte herstellen. Gleichzeitig haben wir den Anspruch, auf allen Ebenen qualitativ hochwertig zu arbeiten. Dabei begegnen wir allen Menschen, gleich ob Kollegen, Geschäftspartnern oder Kunden mit Respekt und Offenheit. Wir erkennen ausdrücklich die international anerkannten Menschenrechte an. Zwangs- und Kinderarbeit lehnen wir strikt ab. Wir sind ein gesund wachsender, langfristig denkender Konzern, der auch in Zukunft einen sicheren Arbeitsplatz sein soll.

### **II. Unsere Grundwerte**

#### **1. Menschenrechte, Respekt und Offenheit**

An erster Stelle steht die Einhaltung der Menschenrechte. Jeder hat ein Recht darauf, mit Respekt behandelt zu werden. Wir begegnen uns gegenseitig mit Offenheit und Integrität. Insbesondere muss bei der Meldung eines kritischen Sachverhalts an den Compliance Beauftragten niemand befürchten, dass ihm aus diesem Grund ein Nachteil erwächst.

#### **2. Ausschluss von Zwangs- und Kinderarbeit sowie Menschenhandel**

Es darf keine Zwangsarbeit oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung stattfinden. In keiner Phase der Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Sklaverei und Menschenhandel sind strengstens untersagt. Bei uns gilt hierbei das Nulltoleranzprinzip.

### **3. Gleichbehandlung**

Wir lehnen jegliche Form der Diskriminierung ab. Niemand darf aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden.

CABKA steht besonders für Diversität. Belästigungen gleich welcher Art haben keinen Platz bei uns. Beschwerden sollen dem Compliance Beauftragten mitgeteilt werden.

### **4. Zusammenarbeit und Teamwork**

Unser Arbeitsumfeld ist von Teamarbeit geprägt. Wir stellen unsere persönlichen Interessen hinter die des Teams. Wir gewinnen wertvolle Erkenntnisse aus unseren Fehlern und geben sie weiter, damit andere von unseren gemeinsamen Erfahrungen profitieren und lernen können.

### **5. Umweltschutz**

Wir übernehmen Verantwortung für die Umwelt. Wir setzen uns täglich dafür ein, unsere bisherigen Bemühungen zu übertreffen und die Auswirkungen auf unsere Umwelt zu minimieren. Unsere Produktionsprozesse erfüllen hohe Standards, die wir kontinuierlich verbessern, um noch nachhaltiger zu werden. Dabei wird uns ein nachhaltiger Umgang mit der Ressource Energie zertifiziert. Wir betreiben Forschungs- und Entwicklungsarbeit, immer mit dem Ziel vor Augen, Wirtschaftlichkeit und ökologische Nachhaltigkeit zu verbinden. Jeder einzelne hat den Anspruch möglichst umweltschonend zu handeln.

## **C. Verhaltensregeln**

### **I. Geltung für alle Mitarbeiter**

Alle Mitarbeiter von CABKA sind verpflichtet die nachfolgenden Verhaltensregeln und Grundprinzipien zu befolgen. Uns ist bewusst, dass wir uns in jeder Situation pflichtgemäß verhalten müssen und durch unsere Handlungen Risiken auslösen können. Wir übernehmen Verantwortung mit unserem Handeln und begegnen uns mit Respekt.

### **II. CABKA Grundprinzipien**

Wir halten uns an Gesetz und Recht. Alle Mitarbeiter von CABKA sind verpflichtet bei ihrer täglichen Arbeit stets die nachfolgend genannten Grundprinzipien einzuhalten und darauf hinzuwirken, dass diese nicht nur intern, sondern auch von externen Partnern und Dienstleistern eingehalten werden.

#### **1. Vermeidung von Interessenkonflikten**

CABKA legt großen Wert darauf, dass private und geschäftliche Interessen strikt voneinander getrennt werden. Persönliche Beziehungen oder Interessen der Mitarbeiter dürfen die geschäftliche Tätigkeit bei CABKA nicht beeinflussen. Tatsächliche Interessenkonflikte sowie bereits der Anschein eines Interessenkonfliktes müssen daher vermieden werden. Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, tatsächliche oder mögliche Interessenkonflikte anzuzeigen, um mögliche arbeitsrechtliche oder strafrechtliche Konsequenzen für sie selbst und Nachteile für CABKA zu vermeiden. Sollte auch nur der Anschein entstehen, dass es zu einem Interessenkonflikt kommt, erfordert dies stets eine umgehende Offenlegung und einen transparenten Umgang mit diesem Konflikt.

Interessenkonflikte können entstehen durch: (i) Nebentätigkeiten, (ii) Beteiligungen an Wettbewerbern, Geschäftspartnern oder sonstigen Unternehmen mit Bezug zu CABKA, (iii) Geschäfte beziehungsweise Entscheidungen in Bezug auf Angehörige oder sonstige nahestehende Personen.

#### **2. Geschenke und Zuwendungen**

Grundsätzlich gilt: wir nehmen keine Geschenke und/oder Zuwendungen von Parteien, mit denen wir zusammenarbeiten, an. Sie dürfen niemals abhängig von einer Gegenleistung sein. Sowohl bei der Annahme als auch beim Geben eines Geschenks oder einer Zuwendung ist große Vorsicht geboten. Bagatellgeschenke, die einen geringen Wert nicht überschreiten, gehören zu persönlichen Aufmerksamkeiten. Je höher der Wert steigt, desto eher muss Rücksprache mit dem Compliance Beauftragten gehalten werden.

Jegliche Geschenke und Zuwendungen, die den Anschein von Korruption erwecken können, sind abzulehnen. Insbesondere Geldgeschenke, auch in Form eines Gutscheins sind nicht erlaubt. Wert und Anlass des Geschenks oder der Zuwendung sind stets zu berücksichtigen.

### **3. Fairer Wettbewerb und Korruptionsbekämpfung**

CABKA ist international tätig und steht für fairen Wettbewerb. CABKA beteiligt sich nicht an Kartellabsprachen oder anderen wettbewerbsrechtlich verbotenen Praktiken. Bei einem Verstoß droht ein hohes Bußgeld. Dabei entsteht nicht nur ein finanzieller, sondern auch ein Reputationsschaden. Die Kommunikation mit Unternehmen, die auf demselben Markt tätig sind, bedarf daher großer Sorgfalt. Jeder Mitarbeiter, unabhängig von seiner Position, kennt das hohe Risiko. Vorgänge im Zusammenhang mit Korruption sind streng verboten. Gegenüber jeglichen Versuchen, andere zu bestechen oder Bestechungsgelder anzunehmen, besteht eine „Null-Toleranz“-Haltung

### **4. Geldwäscheprävention**

CABKA beteiligt sich nicht an Tätigkeiten im Zusammenhang mit Geldwäsche. Erlangt ein Mitarbeiter Kenntnis von ungewöhnlichen finanziellen Transaktionen, hat er diese umgehend dem Compliance Beauftragten zu melden.

### **5. Export- und Importbestimmungen**

CABKA wird alle anwendbaren Ein- und Ausfuhrkontrollgesetze einhalten, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Sanktionen, Embargos und andere Gesetze, Vorschriften, staatliche Anordnungen und Richtlinien, die die Übertragung oder den Versand von Gütern, Technologie und Zahlungen kontrollieren.

### **6. Arbeitnehmerrechte und -pflichten, Vereinigungsfreiheit**

CABKA gewährleistet faire Arbeitsbedingungen. Die Sicherheit und Gesundheit aller Mitarbeiter haben eine hohe Priorität. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Vorschriften zur Arbeitssicherheit und Gesundheit einzuhalten.

Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeiter, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen. Die Vertreter unserer Mitarbeiter sind vor Diskriminierung zu schützen. Ihnen wird stets freier Zugang zu den Arbeitsplätzen der Kollegen gewährt, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

## **7. Unternehmenseigentum und Patente**

Der Umgang mit Unternehmenseigentum erfolgt sorgfältig. Hiervon sind alle körperlichen Gegenstände, wie Laptops und Mobiltelefone, aber auch geistiges Eigentum, wie etwa Urheber- und Patentrechte, erfasst. Patente gehören zum Eigentum von CABKA und müssen geschützt werden. Arbeitnehmer, die am Erfindungsprozess teilnehmen, wirken darauf hin, dass CABKA Eigentümerin der dadurch entstehenden Rechte wird, ohne dabei etwaige Rechte Dritter zu verletzen oder zu kopieren.

Um Plagiatsvorwürfe gegen unsere Mitarbeiter zu vermeiden, wird jede Erfindung während und nach Abschluss des Erfindungsprozesses intern sowie von externen Beratern hinsichtlich einer möglichen Verletzung fremden geistigen Eigentums überprüft. Sorgfältiges Verhalten bedeutet auch, dass wir den Gedanken des sparsamen Umgangs leben, sei es beim Wasser- und Stromverbrauch oder bei den Ausgaben für eine Geschäftsreise.

## **8. Verhandlungen mit Dritten**

Es dürfen nur solche Mitarbeiter Vertragsverhandlungen mit Dritten führen, die dazu ausdrücklich berechtigt sind. Diese Mitarbeiter wissen, dass durch Verträge Pflichten für das Unternehmen entstehen und schon durch das Führen von Verhandlungen rechtliche Wirkungen eintreten können. Aufgrund der Komplexität des Rechts müssen Details von Vertragsverhandlungen und der Vertragsschluss selbst mit der Rechtsabteilung abgesprochen und geprüft werden.

## **9. Vertrauliche Informationen**

Jeder Mitarbeiter berücksichtigt das besondere Bedürfnis der Geheimhaltung vertraulicher Informationen. Vertrauliche Informationen dürfen nur an diejenigen Mitarbeiter weitergegeben werden, die mit der Sache befasst sind. Mitarbeiter, die vertrauliche Informationen erhalten, werden hingewiesen, dass es sich um geheimhaltungsbedürftige Informationen handelt.

Vertrauliche Informationen sollten nicht in der Öffentlichkeit, etwa in Restaurants oder im Öffentlichen Nahverkehr, diskutiert werden.

## **10. Finanzielle Verantwortung, ordnungsgemäße Buchführung**

CABKA hat sich zur ordnungsgemäßen Buchführung verpflichtet. Die Buchführung erfolgt korrekt und transparent und erfüllt sämtliche Vorgaben von entsprechend anzuwendenden Gesetzen. Sollte es zu einem Fehler kommen, ist dieser unverzüglich der Geschäftsführung mitzuteilen, damit der Fehler korrigiert werden kann.

Bei CABKA werden die wesentlichen Geschäftsprozesse ordnungsgemäß dokumentiert und relevante Finanzinformationen erfasst, um den Geschäftsbetrieb mit vollständigen Berichten originalgetreu wiederzugeben.

Mitarbeitende, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Buchhaltungs- oder Finanzdaten erfassen oder übermitteln, Indikatoren berechnen und übermitteln oder andere Arten von Informationen verwalten und verbreiten, müssen sicherstellen, dass diese Daten, Indikatoren und Informationen korrekt, zuverlässig und ehrlich sind.

CABKA veröffentlicht finanzielle und nicht-finanzielle Informationen in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und der vorherrschenden Branchenpraxis.

## **11. Repräsentation von CABKA in der Öffentlichkeit, Soziale Medien**

Jedem Mitarbeiter ist klar, dass private Meinungen, die in der Öffentlichkeit wiedergegeben werden, auch auf CABKA zurückgeführt werden könnten. Sollte der Anschein entstehen, dass ein Mitarbeiter CABKA in der Öffentlichkeit repräsentiert, muss er das Interesse von CABKA berücksichtigen.

Zur Öffentlichkeit zählen vor allem auch soziale Medien. Sobald wir angeben, dass wir Mitarbeiter von CABKA sind, übernehmen wir eine Botschafterrolle. Jeder einzelne trägt in diesem Moment die Verantwortung die Interessen von CABKA angemessen wahrzunehmen.

Allgemein gilt, dass bei der Repräsentation von CABKA in der Öffentlichkeit Vorsicht geboten ist. Nur solche Mitarbeiter dürfen CABKA offiziell vertreten, die dazu befugt sind. Im Zweifel muss Rücksprache mit dem Vorgesetzten gehalten werden.

## **12. Dokumentation und Datenschutz**

CABKA erhebt Daten nur im Rahmen der gesetzlich zugelassenen Weise und mit Zustimmung des Mitarbeiters. Wir verpflichten uns selbst, personenbezogene Daten nicht an Dritte weiterzugeben und sie auch intern zu schützen. Die Beachtung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts steht im Interesse jedes Mitarbeiters.

Geschäftliche Vorgänge, die der Dokumentation bedürfen, müssen ordnungsgemäß niedergeschrieben werden. Grundsätzliche Vorgaben zur Unternehmensdokumentation sind zu beachten.

### **13. Marketing**

In der Öffentlichkeitsarbeit und im Marketing wird sorgfältig darauf geachtet, keine falschen, unwahren oder irreführenden Angaben zu machen. Ein Verstoß hiergegen kann zu Schadensersatzansprüchen gegen CABKA und Reputationsverlust führen.

### **14. Plagiate**

CABKA bestätigt, dass alle Verkäufe mit den örtlichen Gesetzen übereinstimmen und die verkauften Produkte in rechtmäßiger Weise verwendet werden.

### **15. Insiderhandel**

CABKA unterliegt der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 über Marktmissbrauch, einschließlich aller dazugehörigen Verordnungen (nachfolgend die "MAR"). In dieser Hinsicht verfügt CABKA über eine Insiderhandelsrichtlinie, die auf unserer Website veröffentlicht ist und die Verpflichtungen für CABKA und die CABKA-Mitarbeiter in Bezug auf den Besitz von und Transaktionen mit CABKA-Wertpapieren festlegt. Die MAR verpflichtet CABKA außerdem, eine Liste von Personen zu führen, die regelmäßig oder gelegentlich Zugang zu Insiderinformationen haben können.

Die Insiderhandelspolitik zielt darauf ab, die Einhaltung der einschlägigen Verpflichtungen und Beschränkungen des geltenden Wertpapierrechts, einschließlich der MAR und des niederländischen Finanzaufsichtsgesetzes, zu fördern. Darüber hinaus zielt die Politik darauf ab, das Risiko zu begrenzen, dass der Ruf und die geschäftliche Integrität von CABKA durch verbotene oder unerwünschte Geschäfte mit CABKA-Wertpapieren geschädigt werden.

## **D. Geltung, Whistleblowing, Wahrung der Identität und Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen**

### **I. Geltung**

Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter von CABKA. Bei der Missachtung dieses Verhaltenskodex werden Maßnahmen und Sanktionen ergriffen. Es kann sowohl zu betrieblichen als auch zu gesetzlichen Konsequenzen kommen. Jeder Mitarbeiter muss Compliance-Verantwortung übernehmen.

### **II. Whistleblowing, Wahrung der Identität, Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen**

Sollte es trotz umfangreicher Compliance-Maßnahmen dennoch zu einem Verstoß kommen, muss dieser unmittelbar nach Bekanntwerden gemeldet werden. Zum Schutz des Hinweisgebers erfolgt dieser Schritt im Rahmen des Whistleblower-Verfahrens, wie es in unserer Whistleblowing-Richtlinie beschrieben ist, die auf unserer Website veröffentlicht ist.

CABKA versichert, alle von der Whistleblowing-Richtlinie umfassten Personen, die einen Hinweis geben, vor Drohungen, Belästigungen oder anderen nachteiligen Maßnahmen innerhalb des Unternehmens zu schützen. Hinweisgebende haben keine Kündigung zu befürchten.



**Tim Litjens**

CEO



**Frank Roerink**

CFO