



## **VERHALTENSKODEX**

### **Vorwort**

Als international tätiges Familienunternehmen mit langjähriger Tradition genießt die OWI Gruppe bei Geschäftspartnern und Mitarbeitern einen exzellenten Ruf, legt Wert auf Integrität und hat einen hohen Anspruch an ethisch einwandfreies und rechtskonformes Handeln. Mit dem vorliegenden Verhaltenskodex bekennen wir uns zu unserer Verantwortung gegenüber unserem geschäftlichen und sozialen Umfeld und gegenüber unseren tätigen Mitarbeitern in Deutschland und Ungarn.

### **1. Ziel und Anwendungsbereich**

Der vorliegende Verhaltenskodex soll allen Mitgliedern der Unternehmensleitung und allen Mitarbeitern der OWI Gruppe verständlich machen, welches Verhalten in rechtlicher und ethischer Hinsicht für sie bindend ist, um dem hohen Anspruch der OWI Gruppe an ein ethisch einwandfreies, integrires und rechtskonformes Handeln gerecht zu werden. Und er soll sowohl Mitarbeitern der OWI Gruppe als auch Dritten zeigen, dass rechtskonformes, integrires und ethisch einwandfreies Verhalten oberste Priorität in der OWI Gruppe hat. Die Mitglieder der Unternehmensleitung und alle Mitarbeiter handeln dann im Unternehmensinteresse, wenn sie die geltenden Rechtsvorschriften einhalten und rechtliche Verbote oder Pflichten beachten, selbst dann, wenn dies aus Sicht des Einzelnen oder des Unternehmens wirtschaftlich ungünstig oder unzumutbar erscheinen mag, oder bei entgegenstehenden Anweisungen einer Führungskraft.

Der Verhaltenskodex gilt an allen Standorten der OWI Gruppe. Dieser Verhaltenskodex fasst die wichtigsten Verhaltensgrundsätze zusammen, denen sowohl die Unternehmensleitung, insbesondere deren gesetzliche Vertreter und Führungskräfte, als auch deren Mitarbeiter verpflichtet sind. Die Beachtung der in diesem Verhaltenskodex beschriebenen Handlungsweisen ist zwingend. Damit fördern wir das Image von OWI und tragen zugleich zur Sicherung unseres langfristigen Unternehmenserfolges bei. Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden, ebenso wie die Aufforderung zum Verstoß, nicht geduldet und werden – unabhängig von gesetzlich vorgegebenen Sanktionen – angemessene disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen.

### **2. Vertrauensbeauftragter**

Die Geschäftsleitung der OWI Gruppe hat an jedem Standort einen Vertrauensbeauftragten berufen, der direkt an die Geschäftsleitung berichtet. Die Aufgabe der Vertrauensbeauftragten ist es, über die Umsetzung und Durchsetzung des Verhaltenskodexes zu wachen und die einzelnen Gesellschaften der OWI Gruppe bei der Implementierung des Verhaltenskodexes zu unterstützen, sich an der Erarbeitung und Überarbeitung von Richtlinien zum Verhaltenskodex zu beteiligen und Ansprechpartner für alle Fragen im Zusammenhang mit der Umsetzung des Verhaltenskodexes zu sein.

### **3. Verhalten im Geschäftsumfeld**

#### **3.1 Einhalten der Gesetze, interner Regeln und Vorschriften**

An allen Standorten der OWI Gruppe sind die jeweils geltenden Gesetze und Vorschriften, die industriellen Mindeststandards, die Konventionen der Vereinten Nationen, die Konventionen der International Labour Organisation (ILO), alle internen Regeln und Vorschriften sowie alle anderen relevanten Bestimmungen (im Folgenden insgesamt „Normen“) einzuhalten. Jedwede Kenntnis eines Verstoßes gegen oben genannte Normen ist umgehend dem Vertrauensbeauftragten zu melden.

#### **3.2 Fairer Wettbewerb**

OWI beachtet die Regeln des fairen Wettbewerbs und unterstützt alle Bemühungen, einen freien Markt und offenen Wettbewerb national wie international durchzusetzen. Alle geschäftlichen Aktivitäten müssen auf verantwortungsvollem Denken und Handeln basieren in Übereinstimmung mit allen anzuwendenden Gesetzen, Vorschriften und Richtlinien. OWI verzichtet deshalb auf jeden Auftrag oder sonstigen Vorteil, der ausschließlich durch Verstoß gegen die einschlägigen Normen zu erlangen wäre.

##### **3.2.1 Absprachen**

Unternehmensleitung und Mitarbeiter dürfen mit Wettbewerbern keine Gespräche führen, bei denen Preise oder Kapazitäten abgestimmt werden. Absprachen mit Wettbewerbern über einen Wettbewerbsverzicht, über den Boykott von Lieferanten oder Kunden, über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder über die Aufteilung von Kunden, Gebieten oder Produktionsprogrammen sind unzulässig. Ebenfalls unzulässig sind Handlungsweisen, die als Versuch der Monopolbildung gewertet werden könnten oder in anderer Weise illegal sind. Hierunter fallen auch informelle Gespräche, formlose „Gentlemen Agreements“ oder „konzertierte Aktionen“, die eine der oben genannten Wettbewerbsbeschränkungen bezwecken oder bewirken.

##### **3.2.2 Bestechung und Bestechlichkeit**

OWI ist von der Qualität seiner Produkte, seiner Innovationskraft und Integrität seiner Beziehungswelten und der Leistungsfähigkeit seiner Mitarbeiter überzeugt. Die Bestechung von Geschäftspartnern, deren Angestellten oder Vertretern, von Amtsträgern, Politikern oder anderen Dritten ist strikt verboten. Der Unternehmensleitung und den Mitarbeitern ist es untersagt, Geschäftspartnern, deren Angestellten oder Vertretern, Amtsträgern, Politikern oder Angehörigen der genannten Personengruppen Vorteile anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren als Gegenleistung für eine Bevorzugung bei dem Bezug von Waren oder Leistungen. Darüber hinaus sind die Mitglieder der Unternehmensleitung und die Mitarbeiter der OWI Gruppe dazu angehalten, umgehend den Vertrauensbeauftragten darüber zu informieren, wenn ihnen eine Bezahlung oder eine anderweitige Leistung, die im Konflikt mit diesem Verhaltenskodex steht, durch einen Lieferanten oder Verkäufer direkt oder indirekt angeboten wird.

##### **3.2.3 Zahlungen**

Zahlungen, die OWI für erhaltene Lieferungen und Leistungen veranlasst werden, sofern nicht rechtlich gültige Abtretungsvereinbarungen oder Zwangseinziehungen vorliegen, ausschließlich direkt an den betreffenden Vertragspartner geleistet, und zwar grundsätzlich in dem Land, in dem der Vertragspartner seinen Geschäftssitz hat. Barzahlungen sind untersagt. Ausgenommen sind geringfügige Beträge, sofern für diese eine ordnungsgemäß unterschriebene Quittung ausgestellt wird. Im Übrigen ist der Vertrauensbeauftragte über alle hiervon abweichenden Zahlungsvorgänge und/oder -vereinbarungen unverzüglich und wenn möglich im Voraus zu informieren.

##### **3.2.4 Geschäftliche Anreize**

Leistungsbezogene Kommissionen, Boni (auch im Rahmen von dokumentierten Einkaufspool-Vereinbarungen), Rabatte, unentgeltlich zur Verfügung gestellte Waren, Leistungen und Ähnliches sind typische geschäftliche Anreize. Deren Gewährung oder Annahme darf ausschließlich



unter Beachtung und Einhaltung der einschlägigen Normen erfolgen. Die Gewährung und Annahme solcher geschäftlicher Anreize müssen in jedem Einzelfall ethisch, rechtlich zulässig und sozialadäquat sein und sind sorgfältig zu dokumentieren. Andernfalls sind sie abzulehnen und/oder unverzüglich zurückzugewähren. Vergütungen, insbesondere in Form von Provisionen, die an Dritte, insbesondere Vertreter, Makler, Berater oder andere Vermittler gezahlt werden, müssen in einem angemessenen Verhältnis zu deren Tätigkeit stehen und sind vollumfänglich, insbesondere hinsichtlich des Gegenstandes der vergüteten Tätigkeit sowie hinsichtlich der Fälligkeit, schriftlich zu dokumentieren.

### **3.2.5 Anbieten und Gewähren von Vorteilen**

Mitglieder der Unternehmensleitung und die Mitarbeiter der OWI Gruppe sind dazu angehalten, rechtskonform, integer und ethisch einwandfrei zu handeln. Dieses Gebot ist zwingend einzuhalten. Unter Beachtung dieses obersten Gebots gilt: Geschenke, Einladungen und ähnliche Vergünstigungen zu gewähren ist nur dann gestattet, wenn sie aufgrund ihres Wertes, ihres geschäftlichen Rahmens oder aus anderen Gründen nicht dazu führen, dass der Empfänger in eine verpflichtende Situation gebracht wird, die seine dienstliche Unabhängigkeit in Frage stellen könnte oder dass der Empfänger das Gefühl bekäme, er müsste diese verschweigen oder solle dadurch unzulässig beeinflusst werden.

Untersagt ist die Gewährung von Einladungen, Geschenken oder anderen Vergünstigungen, die den Rahmen üblicher und angemessener Geschäftspraxis überschreiten. Geldgeschenke sind in jedem Falle untersagt.

Einladungen zu Veranstaltungen oder anderen Aktivitäten müssen entweder geschäftsüblich sowie nach Art und Umfang angemessen sein oder einen eindeutigen geschäftlichen Bezug haben. Eine Einladung zu einer wohltätigen Veranstaltung oder zu einer Spende für einen wohltätigen Zweck darf nur erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass die in diesem Verhaltenskodex und insbesondere die im ersten Absatz von Punkt 3.2.5 enthaltenen Grundsätze eingehalten werden.

Bei Amtsträgern ist von Einladungen oder der Gewährung von Vorteilen grundsätzlich abzusehen. Ausgaben für geschäftlich veranlasste Bewirtungen müssen nach Art und Umfang der Bewirtung angemessen sein.

### **3.2.6 Fordern und Annehmen von Vorteilen**

Mitglieder der Unternehmensleitung und die Mitarbeiter der OWI Gruppe sind dazu angehalten, rechtskonform, integer und ethisch einwandfrei zu handeln. Dieses Gebot ist zwingend einzuhalten. Unter Beachtung dieses obersten Gebots gilt: Kein Mitglied der Unternehmensleitung und kein Mitarbeiter der OWI Gruppe darf seine Position oder Funktion im Unternehmen dazu benutzen, persönliche Vorteile (auch solche nicht materieller Art) zu fordern, anzunehmen oder sich zu verschaffen.

Gelegentliche Einladungen zu Kundenveranstaltungen oder zu gelegentlichen Essen (sofern die Kriterien unter Punkt 3.2.5 erfüllt sind) oder die Annahme von Geschenken mit symbolhaftem Charakter und geringfügigem Wert sind erlaubt, sofern der Empfänger dadurch nicht in eine verpflichtende Situation gebracht wird, die seine dienstliche Unabhängigkeit in Frage stellen könnte. Üblich und angemessen sind allenfalls Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert und symbolhaftem Charakter.

Bei der Annahme von Einladungen ist zusätzlich zu beachten, dass die Veranstaltung einen eindeutigen geschäftlichen Bezug haben muss und die Ausgaben für geschäftlich veranlasste Bewirtungen nach Art und Umfang angemessen sein müssen. An einer Einladung zu einer wohltätigen Veranstaltung oder zu einer Spende für einen wohltätigen Zweck durch einen OWI Mitarbeiter auf Einladung eines Geschäftspartners darf nur dann teilgenommen werden, wenn sichergestellt ist, dass die in diesem Verhaltenskodex und die insbesondere im ersten Absatz von Punkt 3.2.5 enthaltenen

Grundsätze eingehalten werden. Die Annahme von Geldgeschenken ist in jedem Fall untersagt. Werden einem Mitglied der Unternehmensleitung oder einem Mitarbeiter über die hier formulierten Grenzen hinaus gehende Geschenke und andere Vorteile, auch die Inanspruchnahme von Vorzugskonditionen, für sich oder nahestehende Personen, gewährt oder angeboten, so sind diese grundsätzlich abzulehnen. Über Angebote dieser Art ist der Vertrauensbeauftragte umgehend zu informieren.

### **3.2.7 Spenden und Sponsoring**

Unentgeltliche Zuwendungen müssen stets transparent erfolgen, d.h. der Empfänger der Spende und die konkrete Verwendung durch den Empfänger müssen bekannt und nachvollziehbar sein. Beim Sponsoring ist darauf zu achten, dass zwischen der finanziellen Zuwendung und der vereinbarten Gegenleistung ein angemessenes Verhältnis besteht.

### **3.3 Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit**

OWI orientiert sich an den Prinzipien der Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit. Die OWI Gruppe ist sich der Knappheit der Ressourcen und der Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen bewusst. Die Beachtung aller einschlägigen Umweltschutzgesetze, einschließlich der Bestimmungen des Landes, in dem OWI jeweils tätig ist, ist selbstverständliche Verpflichtung der Unternehmensleitung und jedes einzelnen Mitarbeiters der OWI Gruppe.

### **3.4 Toleranz und Chancengleichheit**

Als weltweit agierendes Unternehmen arbeitet die OWI Gruppe mit Mitarbeitern und Geschäftspartnern unterschiedlicher Nationalitäten, Kulturen und Lebensanschauungen zusammen. Der Umgang miteinander ist geprägt von Toleranz, Wertschätzung und Offenheit. Diskriminierung, Belästigung, Herabwürdigung oder anderweitige Benachteiligung eines Mitarbeiters oder Geschäftspartners aufgrund seiner ethnischen Herkunft, seines Geschlechts, seiner Religion oder Weltanschauung, seiner politischen Gesinnung, einer Behinderung, seines Alters, seiner sexuellen Identität oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale sind untersagt und werden disziplinarisch verfolgt. Verboten ist – ebenso wie alle anderen Formen der Belästigung am Arbeitsplatz – auch sexuelle Belästigung, auch dann, wenn der Betroffene sich der Belästigung entziehen könnte oder wenn der Täter sein eigenes Verhalten als akzeptabel einschätzt.

Führungskräfte sollen sich hier ihrer Vorbildfunktion bewusst sein und für ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld sorgen.

### **3.5 Berichterstattung und Dokumentation**

Alle Protokolle und Berichte, vor allem, wenn sie zur Kenntnisnahme durch Dritte bestimmt sind, müssen fachlich korrekt und wahrheitsgemäß sein. Datenerfassungen und andere Aufzeichnungen müssen stets vollständig, richtig, zeit- und systemgerecht erfolgen und den Urheber bzw. Verfasser sowie das Erstellungsdatum erkennen lassen.

Sämtliche geschäftlichen Vorgänge, insbesondere getroffene mündliche und schriftliche Vereinbarungen und Verträge, sind entsprechend den gesetzlichen und den internen Anforderungen zu dokumentieren und aufzubewahren.

### **3.6 Auswahl von Geschäftspartnern**

OWI prüft alle Angebote seiner Lieferanten fair und unvoreingenommen. Eine unsachliche Bevorzugung oder Behinderung von Lieferanten, insbesondere aus privaten Gründen, ist grundsätzlich untersagt. Bei Ausschreibungen ist dem kostengünstigsten Anbieter der Zuschlag zu erteilen, sofern nicht aus anderen Gründen (Qualität, Service, langjährige Geschäftsverbindung, Bonität etc.) eine andere Entscheidung gerechtfertigt ist. In diesem Falle sind die dafür maßgeblichen Erwägungen zu dokumentieren,

ohne dass Dritte hieraus Rechte ableiten können. OWI erwartet von seinen Lieferanten, Kunden und allen anderen Geschäftspartnern, dass sie die in diesem Verhaltenskodex zum Ausdruck kommenden Wertentscheidungen ihrerseits respektieren und in ihrem eigenen Unternehmen umsetzen. Bei längerfristigen Lieferbeziehungen behält sich OWI das Recht zur vorzeitigen Beendigung der Geschäfts- oder Lieferbeziehung vor, wenn trotz Abmahnung in gravierender Weise gegen die Grundsätze dieses Verhaltenskodexes verstoßen wird, insbesondere in den Fällen von Bestechung, unangemessener Vorteilsgewährung sowie Zwangs- oder Kinderarbeit.

### 3.7 Vertraulichkeit von Informationen und Datenschutz

Sämtliche Informationen, die die Unternehmen der OWI Gruppe und deren Geschäftspartner betreffen, sind vertraulich und dürfen Dritten nicht zugänglich gemacht werden, es sei denn, dass diese anderweitig öffentlich bekannt oder zugänglich gemacht wurden. Eine Weitergabe von Informationen im Rahmen von behördlichen Auskunftersuchen, sowie im Rahmen der Erfüllung betrieblicher Belange von OWI, ist hiervon ausgenommen. Diese Verpflichtung besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort. Die direkte oder indirekte Nutzung von vertraulichen Informationen für persönliche Zwecke ist untersagt. Alle Mitglieder der Unternehmensleitung und alle Mitarbeiter sind entsprechend den unternehmensinternen Richtlinien zur aktiven Sicherung vertraulicher Informationen gegen unberechtigte Zugriffe verpflichtet. Der Schutz der Privatsphäre bei der Verwendung persönlicher Daten sowie die Sicherheit aller Geschäftsdaten ist unter Berücksichtigung geltender gesetzlicher Anforderungen in allen Geschäftsprozessen zu gewährleisten. Vertrauliche Informationen, dienstliche Unterlagen und Datenträger sind grundsätzlich vor dem Zugriff durch Dritte zu schützen. Um die Datensicherheit zu gewährleisten und Daten vor unberechtigtem Zugriff zu schützen, müssen hohe Sicherheitsstandards angewandt werden.

## 4. Verhalten gegenüber Mitarbeitern

### 4.1 Führungskultur

Jede Führungskraft trägt Verantwortung für die ihr zugeordneten Mitarbeiter. Sie soll sich deren Anerkennung durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung, Zugänglichkeit und soziale Kompetenz erwerben und bewahren. Die OWI Gruppe sieht ihre Belegschaft als größtes Kapital an. Dementsprechend investiert sie in die Qualifikation und Kompetenz ihrer Mitarbeiter; Einsatz und Leistung werden besonders gefördert und belohnt.

### 4.2 Faire und sichere Arbeitsbedingungen

Die OWI Gruppe bietet ihren Mitarbeitern in jedem Land faire Arbeitsbedingungen, die allen gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Sie verurteilt jegliche Form von Zwangs- oder Kinderarbeit. Die Sicherheit und Gesundheit aller Mitarbeiter ist für OWI oberstes Gebot. OWI setzt sich daher dafür ein, stets einen hohen Qualitätsstandard in allen Unternehmensbereichen sicherzustellen und insbesondere die Produkte und den Arbeitsplatz sicher zu gestalten. Prozesse, Anlagen und Betriebsressourcen müssen den geltenden rechtlichen und internen Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen sowie dem Brand- und Umweltschutz entsprechen.

### 4.3 Vermeidung von Interessenskonflikten

Die OWI Gruppe legt Wert darauf, dass die Mitglieder der Unternehmensleitung und die Mitarbeiter bei ihrer beruflichen Tätigkeit nicht in Interessens- oder Loyalitätskonflikte geraten.

Zu solchen Konflikten kann es beispielsweise kommen (a) bei Geschäften zwischen Gesellschaften der OWI Gruppe einerseits und Mitgliedern der Unternehmensleitung, Mitarbeitern oder diesen nahestehenden Personen andererseits; wenn (b) ein Mitglied der Unternehmensleitung oder ein Mitarbeiter für ein anderes Unternehmen arbeitet oder daran direkt oder

indirekt beteiligt ist; oder wenn (c) persönliche Vorteile aus Geschäftsbeziehungen entstehen könnten mit Wettbewerbern oder Geschäftspartnern der OWI Gruppe. Kein Mitglied der Unternehmensleitung und kein Mitarbeiter darf derartige Geschäftsbeziehungen unterhalten, wenn bei vernünftiger Betrachtung befürchtet werden muss, dass dadurch geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen beeinflusst werden können. Solche Geschäfte sind daher nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Vertrauensbeauftragten gestattet.

### 4.4 Offensive Fehlerkultur

Die OWI-Gruppe ist sich bewusst, dass auch Fehler durch Mitarbeiter zum normalen Geschäftsleben gehören. Wir wollen jedoch eine offene Fehlerkultur leben, d.h. diese ansprechen und aus den Fehlern lernen. Jeder ist aufgerufen, dazu beizutragen.

## 5. Umsetzung des Verhaltenskodexes

Jede Führungskraft ist dazu verpflichtet, ihre Mitarbeiter über Inhalt und Bedeutung dieses Verhaltenskodexes zu informieren. Sie muss sicherstellen, dass die ihr zugeordneten Mitarbeiter diesen Verhaltenskodex verstanden haben, und ihre Mitarbeiter dazu anhalten und sie dabei unterstützen, den Verhaltenskodex zu befolgen. Die Einhaltung des geltenden Rechts ist von der Führungskraft regelmäßig zu überprüfen und in Mitarbeitergesprächen zu klären. Sollte es Hinweise auf Rechtsverstöße geben, so muss die Führungskraft diesen konsequent nachgehen und den Vertrauensbeauftragten entsprechend darüber informieren.

Die OWI Gruppe wird den Mitarbeitern angemessene Informationen zur Verfügung stellen, die ihnen helfen, eventuelle Verstöße gegen Gesetze und diesen Verhaltenskodex zu vermeiden. Dies schließt insbesondere Schulungen zu bestimmten Themen und in speziellen Gefährdungsbereichen ein. Gleichwohl sind Unternehmensleitung und Mitarbeiter verpflichtet, sich im Zweifel selbständig Informationen zu rechtlich und ethisch einwandfreiem Handeln zu besorgen. Der Vertrauensbeauftragte ist hier für Rückfragen ansprechbar.

Alle Mitarbeiter der OWI Gruppe können sich bei Anfragen zum Inhalt oder zur Auslegung des Verhaltenskodexes entweder an ihren jeweiligen Vorgesetzten oder direkt an den Vertrauensbeauftragten wenden. Das gilt insbesondere bei Meldung etwaiger Verstöße, die auch in anonymisierter Form erfolgen dürfen. Für Fragen bezüglich dieses Verhaltenskodexes und Meldungen etwaiger Verstöße sind Kontaktmöglichkeiten eingerichtet. Die Kontaktdaten sind immer auf den jeweiligen Homepages zu finden. Spricht ein Mitarbeiter seinen Vorgesetzten oder den Vertrauensbeauftragten wegen eines Verstoßes an, so ist die Meldung streng vertraulich zu behandeln; außerdem darf dem Meldenden daraus keinerlei Nachteil erwachsen. Die e-Mailadresse ([vertrauensbeauftragter@owi-lohr.de](mailto:vertrauensbeauftragter@owi-lohr.de)) steht auch Externen für die Meldung von rechtswidrigen Handlungen seitens der OWI Gruppe zur Verfügung.

Lohr am Main, 01. Oktober 2015

  
Andrea Zschocke  
OWI GmbH  
Zschocke Besitzgesellschaft mbH & Co. KG

  
István Avar  
OWI GmbH & Co. KG

  
Gábor Badványi  
OWI Zala Bt.