Verhaltenskodex der Hermann Otto GmbH für Mitarbeiter



Qualität schafft Zusammenhalt

OTTO CHEMIE
DICHTEN & KLEBEN



„Sey mit Lust bey den Geschäften am Tage, aber mache nur solche, daß wir bey Nacht ruhig schlafen können."

Leitsatz des Handelshauses Buddenbrook,
eines der bekanntesten Familienunternehmen Deutschlands,
beschrieben von Thomas Mann

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 2

1. Verhalten im geschäftlichen Umfeld 3

1.1. Korruptionsvermeidung, Integrität/Bestechung, Vorteilsgewährung
1.2. Kartell- und Wettbewerbsrecht
1.3. Geldwäsche
1.4. Vertraulichkeit und Datenschutz
1.5. Beachtung von Geschäftsgeheimnissen, geistigem Eigentum und Schutzrechten; Insiderinformationen
1.6. Export und Import
1.7. Hinweisgebersystem
1.8. Risikoanalyse

2. Menschen- und Grundrechte 8

2.1. Menschenrechte
2.2. Umgang mit Kinderarbeit
2.3. Umgang mit Zwangsarbeit
2.4. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
2.5. Verbot der Diskriminierung und allgemeiner Umgang

3. Arbeitsstandards 9

3.1. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
3.2. Arbeitszeiten
3.3. Löhne und Sozialleistungen
3.4. Ausbildung und Qualifizierung

4. Umweltschutz 10

4.1. Umwelt- und Klimaschutz
4.2. Abfall und Emissionen
4.3. Prozesssicherheit

5. Produktverantwortung 11

5.1. Produktsicherheit und -qualität
5.2. Konfliktmineralien

6. Aktualisierung 11

Leitfaden zur Entscheidungsfindung 12

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich, divers verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Vorwort

Wir bei OTTO wollen unsere geschäftlichen und strategischen Ziele im Einklang mit allgemein anerkannten moralischen und gesellschaftlichen Prinzipien erreichen. Mit dem vorliegenden Verhaltenskodex bekennen wir uns zu einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Unternehmensführung gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern sowie der Umwelt und Gesellschaft. Auch bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzten wir voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und in den Unternehmensalltag integriert werden. Auftreten und Verhalten eines jeden Mitarbeiters von OTTO prägen das Image und die Wertschätzung unseres Unternehmens bei Kunden, Geschäftspartnern und in der Öffentlichkeit, welche von OTTO ein in jeder Hinsicht verantwortungsvolles und rechtmäßiges Handeln erwarten.

Das Verhalten der Mitarbeiter gegenüber Geschäftspartnern, Dritten und Kollegen bei OTTO zeichnet sich durch Freundlichkeit, Offenheit, Kritikfähigkeit, Fairness und respektvollen Umgang miteinander aus. Siehe auch Leitfaden „Werte-orientierte Führung und Zusammenarbeit“. Unbeschadet dessen erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie die Interessen von OTTO vertreten und sich dabei professionell und integer verhalten. Mitarbeiter gehen mit den betrieblichen Einrichtungen, Mitteln, Unterlagen und Informationen von OTTO sorgfältig um, verwenden diese ausschließlich zur Erfüllung ihrer Pflichten bzw. zum vorgesehenen Zweck und sind dabei bemüht Schäden, unnötige Kosten oder sonstige Nachteile für OTTO zu vermeiden.

Wir bei OTTO wirken auf eine konsequente Weiterverbreitung unserer Werte und Ansprüche in Bezug auf nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung auch in unserer Lieferkette hin. Dafür haben wir ergänzend zum OTTO Verhaltenskodex für Mitarbeiter einen OTTO Verhaltenskodex für Geschäftspartner und einen Verhaltenskodex der Hermann Otto GmbH erstellt. Alle drei Verhaltenskodizes sind Teil unserer OTTO-Unternehmens- und auch der OTTO-Nachhaltigkeitsstrategie und machen unsere Werte und Ansprüche nach außen und nach innen transparent.

Zielsetzung unseres Verhaltenskodex

Die nachfolgenden Regeln dienen als grundlegende Leitlinie dafür, was OTTO von seinen Mitarbeitern erwartet, und gibt damit Orientierung für unsere tägliche Arbeit, unabhängig davon, ob die Tätigkeit innerhalb oder außerhalb Deutschlands ausgeübt wird. Es ist für die jeweiligen Länder zuständigen Mitarbeiter von OTTO selbstverständlich, bei ihren Tätigkeiten die rechtlichen Vorschriften zu beachten, die in diesen Ländern gelten. Sollten entsprechende Regelungen unklar sein oder es Fragen zum OTTO Verhaltenskodex für Mitarbeiter geben, kann sich vertrauensvoll an den Vorgesetzten gewendet werden. Darüber hinaus kennen und befolgen die Mitarbeiter von OTTO die für ihre Tätigkeit einschlägigen beruflichen Standards und orientieren sich stets an deren Anforderungen. Diese Regeln gelten für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und die Geschäftsführung und müssen stets beachtet werden. Vorgesetzte haben Vorbildfunktion. Sie sind auch dafür verantwortlich, die Lösung etwa auftretender Konfliktsituationen aktiv zu betreiben. Ihr Ziel ist es, Gesetzesverstöße oder moralisch fragwürdiges Handeln bei OTTO wirksam zu verhindern. Notwendige Voraussetzung dafür ist, dass wir uns den geltenden Rechtsrahmen vergegenwärtigen und ein sicheres Gespür für Konfliktsituationen entwickeln. Begleitet wird dieser Verhaltenskodex durch Schulungen für alle Mitarbeiter. Der Verhaltenskodex hat nicht den Anspruch, alle Fragen, die uns in unserer täglichen Arbeit begegnen, im Detail zu beantworten. Er wird ergänzt durch die jeweilige Gesetzgebung sowie interne Richtlinien und Anweisungen.

Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex und/oder rechtliche Vorschriften können mit arbeitsrechtlichen Sanktionen (Abmahnung, aber auch Kündigung) und ggf. Schadensersatzansprüchen geahndet werden. Soweit ein bestimmtes Verhalten möglicherweise gegen strafrechtliche Vorschriften verstößt, wird OTTO Strafanzeige und erforderlichenfalls Strafantrag stellen.

Fridolfing, im April 2023

Johann Hafner
Geschäftsführer

Diethard Bruhn
Geschäftsführer

1. Verhalten im geschäftlichen Umfeld

Wir halten bei allen Handlungen und Entscheidungen mindestens die für OTTO einschlägigen nationalen und europäischen Gesetze und Verordnungen ein. In Fällen, in denen internationale Menschenrechte von lokalen Gesetzen eingeschränkt werden, sind wir bestrebt, die Prinzipien hinter den internationalen Standards zu fördern, ohne dabei mit örtlichen Gesetzen in Konflikt zu geraten. Sofern lokale Gesetze über die internationalen Standards hinausgehen, werden wir diese befolgen. Darüber hinaus orientieren wir uns an den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen.

Des Weiteren sind die United Nations Sustainable Development Goals (SDGs/Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen) in Form von ausgewählten Fokus-SDGs Bestandteil der OTTO Nachhaltigkeitsstrategie. Wir sind außerdem nach ISO 9001 und ISO 14001 zertifiziert und betreiben ein Arbeitsschutzmanagement in Anlehnung an die ISO 45001 sowie ein Energiemanagement in Anlehnung an die ISO 50001.

1.1. Korruptionsvermeidung, Integrität/Bestechung, Vorteilsgewährung

Offenheit und Transparenz schaffen in Geschäftsbeziehungen Glaubwürdigkeit und Vertrauen. Wir verpflichten uns, internationale und lokale Anti-Korruptionsgesetze und -standards einzuhalten. Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. Wir lehnen alle Formen von Vorteilnahme, Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung ab. OTTO Mitarbeiter oder ggf. von OTTO beauftragte Dritte dürfen weder im In- noch im Ausland versuchen, Geschäftspartner in strafbarer Weise zu beeinflussen, indem Geschenke ausgetauscht oder sonstige (geldwerte) Vorteile und/oder Vergütungen angeboten oder angenommen werden. Provisionen und Vergütungen für Händler, Vermittler und Berater müssen stets angemessen und leistungsbezogen sein.

Wir sind bestrebt Interessenkonflikte zu vermeiden und ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um aufgetretene Interessenkonflikte zu lösen. Dies gilt für unternehmensinterne Interessenkonflikte genauso wie für Interessenkonflikte gegenüber Kunden, Lieferanten oder Wettbewerbern.

Mitarbeiter von OTTO dürfen weder direkt noch indirekt Einfluss auf einen Kunden, Lieferanten oder Wettbewerber nehmen (z. B. durch eine eigene vertragliche Beziehung, eine private beratende Tätigkeit oder in Form einer beherrschenden finanziellen Beteiligung. Sie sollen sich einem solchen Einfluss auch nicht aussetzen. Ausnahmen von diesen Grundsätzen können nur gestattet werden, wenn dies den berechtigten Geschäfts- oder Wettbewerbsinteressen von OTTO nicht zuwiderläuft.

In allen Zweifelsfällen ist die weitere Befassung mit einem Thema (etwa in einer Gesprächsrunde) auszusetzen und zunächst Rücksprache mit der Geschäftsführung zu halten, die qualifizierten Rechtsrat einholt. Erst nachdem die Geschäftsführung schriftlich ihre Zustimmung gegeben hat, darf die Befassung mit dem Thema fortgesetzt werden.

Ein Fall unzulässiger Vorteilsgewährung liegt insbesondere dann vor, wenn Art und Umfang des gewährten Vorteils dazu geeignet sind, Handlungen und Entscheidungen des Empfängers unzulässig zu beeinflussen.

Detaillierte Informationen finden Sie in der PB-2.40-008 (Vorteilsgewährung – Richtlinie zum Umgang mit Zuwendungen, Geschenken, Aufmerksamkeiten, Vergünstigungen und Belohnungen z. B. Incentives). Für die Bewertung steht Ihnen das Formular FO-2.40-003 (Kriterien zur Abgrenzung legaler Kundenpflege und Korruption) zur Verfügung.

Da dies als Beeinflussung gesehen werden kann, werden Mitarbeiter von OTTO von Kunden oder anderen Geschäftspartnern keine Gefälligkeiten oder Wertgegenstände, Geschenke oder sonstige Zuwendungen fordern oder annehmen noch Dritten gegenüber in Aussicht stellen oder gewähren, die über das in Deutschland zulässige Maß hinausgehen. Strengere Gesetze und/oder Gepflogenheiten in anderen Ländern sind zu berücksichtigen.

OTTO hat auch zu Kommunen, Behörden und sonstige öffentliche Einrichtungen Kontakt. Im Umgang mit ihnen gelten häufig besondere rechtliche Bedingungen, wobei schon einzelne Verstöße für das Unternehmen – aber auch für jeden Einzelnen – gravierende Folgen haben können. OTTO achtet daher im Umgang mit Kommunen, Behörden und öffentlichen Einrichtungen in besonderem Maße auf die Einhaltung der dort geltenden, besonders strikten rechtlichen Vorgaben in Bezug auf die Vorteilsgewährung.

1.2. Kartell- und Wettbewerbsrecht

In einer Marktwirtschaft stehen Unternehmen im Wettbewerb zueinander. Der Erfolg hängt dabei maßgeblich von einem effizienten Ressourceneinsatz ab. Nur dadurch lässt sich gewährleisten, dass bestmögliche Preise, Leistungen und Services angeboten werden können. Freier und fairer Wettbewerb ist in jeder Hinsicht im Interesse von OTTO. Wir lehnen jede Wettbewerbsverfälschung durch Unternehmen und Branchenverbände strikt ab.

Das Kartellrecht will den unverfälschten Wettbewerb auf dem Markt schützen und sicherstellen. Dies dient auch dem Wohl der Verbraucher. Daher sind Vereinbarungen zwischen Unternehmen oder Beschlüsse von Verbänden oder abgestimmte Praktiken verboten, die das Ziel verfolgen oder bewirken, Wettbewerb zu verhindern, einzuschränken oder zu verfälschen (sog. Kartellverbot).

Wir beachten die entsprechenden nationalen bzw. internationalen Kartellgesetze sowie die Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb. Preis- oder Konditionenabsprachen mit Wettbewerbern sind daher ebenso zu unterlassen, wie sonstige wettbewerbsbeschränkende Absprachen und Aktivitäten die Preise und Konditionen beeinflussen, zu denen insbesondere Absprachen mit Wettbewerbern zum Zweck der Markt- oder Kundenaufteilung gehören.

Mitarbeiter von OTTO haben im Kontakt mit Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern oder sonstigen interessierten Dritten alles zu unterlassen, was den Anschein einer wettbewerbsbeschränkenden, diskriminierenden, unlauteren oder in sonstiger Weise unzulässigen Absprache oder Vereinbarung erwecken könnte.

Jede einseitige Bevorteilung oder ungerechtfertigte Benachteiligung eines Geschäftspartners ist zu vermeiden. Eine transparente und vollständige schriftliche Dokumentation des geschäftlichen Vorgangs oder der Transaktion gewährleistet dies. Es werden keine Vereinbarungen – egal ob schriftlich oder mündlich, ausdrücklich oder stillschweigend – mit einem Wettbewerber von OTTO getroffen, sofern es sich nicht eindeutig um eine Vereinbarung im Kunden- bzw. Lieferantenverhältnis handelt. Die Teilnahme an Ausschreibungen darf nicht mit einem Wettbewerber abgestimmt werden. Weder die Abstimmung über die Teilnahme noch über den Angebotsumfang sind zulässig. Verabredungen mit anderen Unternehmen oder Aufrufe zu eventuellen Boykotten von Kunden oder Lieferanten sind ebenfalls verboten.

1.2.1. Absprachen, Aufteilungen, Vereinbarungen und Vorschriften

Das Kartellrecht verbietet jede Form der Absprache über das Angebots- und Wettbewerbsverhalten von Unternehmen. Das betrifft insbesondere Unternehmen, die im direkten Wettbewerb zueinanderstehen.

Gerade wenn Sie mit Unternehmen, die auch Wettbewerber sind, über den Bezug von Produkten verhandeln, können schnell kartellrechtssensible Themen berührt werden, auch wenn Sie eigentlich nicht als Wettbewerber verhandeln wollen, sondern lediglich im Verhältnis Kunde/Lieferant. Entwickeln Sie hier ein besonderes Problembewusstsein!

Kartellrechtswidriges Verhalten kann eklatante Folgen für OTTO und Sie persönlich haben:

- ***Über die Bußgelder und den erheblichen Rufschaden für das Unternehmen hinaus können auch gegen Mitarbeiter, die am Kartellverstoß mitgewirkt haben, persönliche Geldbußen verhängt werden.***
- ***Zudem kann dies strafrechtliche Sanktionen für die betroffenen Personen nach sich ziehen!***
- ***Unternehmen müssen mit unangemeldeten behördlichen Ermittlungen und Durchsuchungen durch die Europäische Kommission oder das Bundeskartellamt rechnen!***
- ***Jedwede Vereinbarung, die das Kartellverbot verletzt, ist nichtig und nicht durchsetzbar.***

Zu nachfolgenden „Tabuthemen“ (nicht abschließende Aufzählung) darf weder eine Absprache oder eine Vereinbarung getroffen werden, noch darf das Thema im o. g. Sinne angesprochen oder diskutiert werden (z. B. während einer Verbandsveranstaltung, einer Messe oder bei sonstigem Kontakt, insbesondere aber auch nicht bei Verkaufsgesprächen):

Beispiele: Preise, Preisbandbreiten, Preis bildende Faktoren, Mindestpreise, verkaufte Mengen, einzelne Preisbestandteile, Einkaufs- oder Rohstoffpreise, geplante Preisänderungen und Zeitpunkte von Preiserhöhungen, Kalkulationsgrundlagen, Verkaufsbedingungen, die Weitergabe gestiegener Vorkosten, Gewinn, Marge oder Umsätze, Produktions- und Vertriebskosten, Kunden- oder Lieferantenbewertungen, Produktinnovationen und deren Markteinführung, Produkt- oder Serviceangebote, Produktionskapazitäten und deren Ausbau, Garantien oder Gewährleistungen, Verkaufsgebiete, sonstige verkaufsbegleitende Services, Gewährung von Rabatten und Weiterverkaufspreise, Liefer- und Zahlungsbedingungen

Bereits der Austausch von wettbewerbssensiblen Informationen kann einen Kartellrechtsverstoß darstellen, ohne dass es zu einer bewussten Koordinierung des Marktverhaltens gekommen sein muss.

Es darf weder mit Wettbewerbern noch mit Kunden oder Lieferanten eine Vereinbarung getroffen werden oder Vorgaben gemacht werden bezüglich einer Beschränkung der Produktion, der Festlegung von Produktionsquoten, einer Beschränkungen des Angebotes der Produkte auf den Märkten, Beschränkung der Kontrolle von Investitionen, Beschränkung der technischen Entwicklungen, Preis oder sonstigen Konditionen zum Weiterverkauf von Produkten, zu welchem Preis oder sonstigen Konditionen OTTO die von einem Lieferanten bezogenen Produkte weiterverkaufen darf, in welches Gebiet und an welche Kunden die Produkte von OTTO weiterverkauft werden dürfen.

Da sich jeder Fall anders darstellt ist zu prüfen, ob:

a) mit einem Lieferanten Gebiets- oder Kundenbeschränkungen vereinbart werden können

b) mit einem Lieferanten Alleinbelieferungsverträge geschlossen werden können

c) mit einem Kunden einen Alleinbezug vereinbart werden kann.

Verboten sind alle Arten der Aufteilung von Liefergebieten, von Tätigkeitsregionen, des Marktes, Verteilung von Kunden (z. B. das gegenseitige „Respektieren von regionalen Stammkunden“ oder Produktlinien), in Form von Gebiets-, Produktions- oder Ausbauquoten, von Bezugsquellen, entweder geografisch oder nach Kundengruppen. Auch konkludentes bzw. stillschweigendes Respektieren solcher Gegebenheiten ist nicht zulässig.

Es ist jederzeit und überall für die Mitarbeiter von OTTO verboten, „Tabuthemen“ im vorstehenden Sinne gegenüber Außenstehenden – also gegenüber Personen, die nicht Mitarbeiter von OTTO sind – anzusprechen oder an einer solchen Diskussion teilzunehmen bzw. diese zu tolerieren. Selbst dem Anschein nach allgemein gelagerten oder übergeordneten Themen dürfen Sie auf keinen Fall mit einem Wettbewerber von OTTO diskutieren. Vermeiden Sie auch jegliche Angaben, die indirekt wettbewerbsrelevante Daten offenbaren!

Sollte dies dennoch vorkommen, so haben Mitarbeiter von OTTO das Gespräch direkt zu beenden und sich von diesem zu entfernen. Jeder potenzielle oder drohende Verstoß gegen die Verbote aus diesem Verhaltenskodex ist unverzüglich ihrem Vorgesetzten zu melden.

1.2.2. Transparenz und Konfliktlösung sowie Meldung von Kartellverstößen

Auftretenden Interessenskonflikten oder Abweichungen von diesen Verhaltensregeln begegnen Mitarbeiter von OTTO durch unverzügliche lückenlose Aufdeckung aller für die Bewertung der Angelegenheit relevanten Tatsachen und Umstände.

Jeder Mitarbeiter, der sich eines Fehlverhaltens durch einen anderen Mitarbeiter bewusst wird oder feststellt, dass ein anderer Mitarbeiter an einem Geschehen beteiligt ist, das nach vernünftigem Ermessen zu einem tatsächlichen oder scheinbaren Interessenskonflikt führen könnte, wird aufgefordert, dies dem Unternehmen anzuzeigen.

Wir wollen zum frühestmöglichen Zeitpunkt Verdachtsmomente entkräften und zur Aufklärung beitragen, da das Ausmaß der Schäden und Sanktionen von Kartellverstößen umso besser begrenzt werden kann, je früher der Kartellverstoß identifiziert und abgestellt wird. Eine Meldung von Verstößen dient zudem auch dem Selbstschutz eines jeden Mitarbeiters. In Zweifelsfällen und bei Auslegungsfragen kann sich jeder Mitarbeiter von OTTO an seinen Vorgesetzten oder die Geschäftsführung wenden. Die Geschäftsführung kann außerdem in Absprache mit dem betroffenen Mitarbeiter von OTTO einen fachkundigen Dritten mit der Bewertung der Angelegenheit und der Bitte um eine Empfehlung für das weitere Vorgehen beauftragen. Die Geschäftsführung kann zur Umsetzung des „OTTO Verhaltenskodex“ zusätzliche organisatorische Maßnahmen treffen und weitere Vorschriften, wie z. B. interne Richtlinien, erlassen.

Einen vollständigen Überblick über die vielfältigen Probleme des Kartellrechts kann dieser Verhaltenskodex allerdings nicht geben. Vielmehr konzentriert er sich auf die wesentlichen Verbote und gibt allgemeine kartellrechtliche Rahmenbedingungen vor, die für die tägliche Arbeit von Bedeutung sind.

1.3. Geldwäsche

Um zu verhindern, dass OTTO und seine direkten Geschäftspartner in Geldwäsche-Aktivitäten verwickelt werden, wird OTTO regelmäßig die Identität seiner jeweiligen Geschäftspartner feststellen. Die Feststellung der Identität des Geschäftspartners (Name mit passender Firmenadresse, Rechtsform und USt-IdNr.) ist zwingend. Alle Geschäfte, die den Anschein erwecken, dass es um Geldwäsche gehen könnte, sind abzulehnen.

1.3.1. Umgang mit und Dokumentation von Transaktionen – Buchführungs- und Rechnungsvorschriften

Jeglicher Fluss von Finanzmitteln wird durch eine korrekte und gesetzeskonforme Buchführung und Dokumentation belegt. Die korrekte und gesetzeskonforme Aufzeichnung und Berichterstattung von Informationen ist von entscheidender Bedeutung für unsere Fähigkeit, verantwortungsvolle Geschäftsentscheidungen zu treffen. Wir greifen auf unsere Geschäftsbücher unter anderem zurück, um Berichte für unsere Geschäftsführung, Gesellschafter, Kunden und Lieferanten sowie staatliche Stellen zu verfassen. Die Rechnungsabschlüsse sowie die Bücher und Unterlagen, auf denen sie basieren, müssen:

- alle Transaktionen korrekt wiedergeben
- allen Gesetzes- und Rechnungslegungsvorschriften entsprechen

Falsche oder irreführende Einträge in Geschäftsbücher von OTTO sind daher strengstens untersagt. Die Finanzberichterstattung ist entsprechend den geltenden Gesetzen und den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung zu erstellen. Alle relevanten Finanzdaten sind internen und externen Prüfern zur Verfügung zu stellen.

1.4. Vertraulichkeit und Datenschutz

Wir beachten die geltenden datenschutzrechtlichen Vorschriften (BDSG, DSGVO). So dürfen personenbezogene Daten 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; die Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren. Personenbezogene Daten sind vor dem Zugriff und dem unrechtmäßigen Gebrauch durch Unbefugte zu schützen.

Bei Fragen und für Auskünfte zum Schutz von personenbezogenen Daten kann jederzeit der Datenschutzbeauftragte von OTTO kontaktiert werden. Gibt es Unsicherheiten, wie mit personenbezogenen Daten umgegangen werden soll oder ob diese gespeichert und weiterverarbeitet werden dürfen, ist der Datenschutzbeauftragte zwingend hinzuzuziehen.

1.5. Beachtung von Geschäftsgeheimnissen, geistigem Eigentum und Schutzrechten; Insiderinformationen

Wir erkennen an, dass vertrauliche und geheime Informationen in besonderer Weise schützenswert sind. Sie dürfen an Dritte weder weitergeleitet noch zugänglich gemacht werden. Ein Austausch dieser Informationen erfolgt nur im Sinne des jeweiligen Eigentümers der vertraulichen und geheimen Informationen und – soweit vereinbart – im Rahmen von Geheimhaltungsvereinbarungen. Rechte an geistigem Eigentum und vereinbarungsgemäß anvertrauten Unterlagen und Informationen sowie entsprechende Schutzrechte von Dritten, wie Wettbewerbern oder Geschäftspartnern werden anerkannt und geachtet. Technologie- und Knowhow-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind.

Wir beachten die gesetzlichen Vorschriften über die missbräuchliche Ausnutzung von Insiderinformationen. Es wird im Rahmen der Zuständigkeiten und Möglichkeiten der Verarbeitung falscher Informationen entgegengewirkt.

Jeder Mitarbeiter hat Sorge zu leisten und dazu beizutragen, dass vertrauliche und geheime Informationen geschützt werden und nicht an die Öffentlichkeit gelangen. Bei Unsicherheiten, wie mit bestimmten Informationen umgegangen werden soll und ob entsprechende Informationen weitergegeben werden dürfen, muss der Vorgesetzte hinzugezogen werden.

Diese Verschwiegenheitspflicht endet auch nicht mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

1.6. Export und Import

Wir verpflichten uns, den einschlägigen Import- und Export-Kontrollgesetzen, insbesondere Sanktionen, Embargos und anderen Gesetzen, Regularien, staatlichen Anordnungen und Policen zur Kontrolle der Übertragung oder Lieferung von Waren und Technologie, zu entsprechen.

Um dies einzuhalten und Wissen sowie Informationen zu diesem Thema zu bündeln, haben wir eine Zollbeauftragte ernannt. Tangieren Geschäftstätigkeiten Import- und Exportthemen, bei denen unklar ist, ob die entsprechenden Vorschriften und Anforderungen eingehalten werden, ist die benannte Stelle vom zuständigen Mitarbeiter zu kontaktieren und die benötigte Expertise einzuholen.

1.7. Hinweisgebersystem

Mögliche Compliance-Verstöße oder Verletzungen einer geschützten Rechtsposition (z. B. Menschenrechtsverletzungen) können über das digitale OTTO-Hinweisgebersystem – zugänglich über die Website von OTTO für interne und externe Hinweisgeber – gemeldet werden.

1.8. Risikoanalyse

Im Rahmen unserer regelmäßigen Risikoanalysen, die wir für unsere eigenen Geschäftsbereiche, Dienstleistungen und Produkte, sowie unsere Lieferkette durchführen, identifizieren wir Handlungsfelder und Risiken, die wir aufgrund ihrer potenziellen Schwere und unserer Einflussmöglichkeiten als prioritär betrachten. Die Ergebnisse unserer Risikoanalysen lassen wir in relevante Geschäftsprozesse einfließen, insbesondere in unser Lieferantenmanagementsystem. Dort wo Risiken bestehen, implementieren wir geeignete Präventionsmaßnahmen. In Fällen, in denen wir durch unsere Geschäftstätigkeit tatsächliche Rechtsverletzungen verursachen oder dazu beitragen, verpflichten wir uns zur Umsetzung effektiver Abhilfemaßnahmen.

2. Menschen- und Grundrechte

Siehe auch SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ und SDG 5 „Geschlechtergleichheit“.

2.1. Menschenrechte

Wir betrachten den Schutz der Menschenrechte als zentrales Element unserer unternehmerischen Verantwortung. Wir stützen unser Engagement zur Achtung der Menschenrechte auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie die Erklärung der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Wir bekennen uns dazu, die international anerkannten Menschenrechte zu respektieren, sie in unseren Geschäftstätigkeiten und entlang unserer Lieferketten zu achten. Alle OTTO-Mitarbeiter achten die persönliche Würde anderer.

2.2. Umgang mit Kinderarbeit

Die Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen wird nicht toleriert. Wir beachten die Regelungen der Vereinten Nationen zu Menschen- und Kinderrechten und verpflichten uns insbesondere, das Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Übereinkommen 138 der Internationalen Arbeitsorganisation) sowie das Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Übereinkommen 182 der Internationalen Arbeitsorganisation) einzuhalten. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem die allgemeine Schulpflicht endet (15 Jahre) und in jedem Fall nicht unter 14 Jahren.

2.3. Umgang mit Zwangsarbeit

Jegliche Form von Zwangs- und Pflichtarbeit wird nicht toleriert. Dies bedeutet, dass wir keine Arbeitsleistung nutzen, die unfreiwillig unter Androhung von Strafe zustande gekommen ist, einschließlich erzwungener Überstunden, Schuldknechtschaft, Gefangenenzwangsarbeit, Sklaverei oder Leibeigenschaft.

2.4. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Wir achten das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Beitritt zu Gewerkschaften, auf Anrufung der Arbeitnehmervertretung, sowie auf Mitgliedschaft in Betriebsräten und stellt sicher, dass dieses nicht beeinträchtigt wird.

2.5. Verbot der Diskriminierung und allgemeiner Umgang

Niemand darf wegen seiner ethnischen, nationalen und sozialen Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion und Weltanschauung, politischer Betätigung, Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation, Behinderung, sexueller Orientierung oder anderer persönlicher Merkmale benachteiligt werden. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert. Wir verpflichten uns Chancengleichheit bei der Beschäftigung zu wahren. Es gelten die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften.

Wir behandeln unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner mit Würde und Respekt. Psychische, sexuelle und/oder körperliche Gewalt, Nötigung oder Belästigung werden nicht akzeptiert.

Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich seine Kollegen und Ansprechpartner bei Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern mit der gleichen Würde und Respekt zu behandeln, wie er selbst behandelt werden möchte und mindestens, wie es dieser Verhaltenskodex vorschreibt. Jede Art von Diskriminierung ist im Umgang mit Andern stehts zu unterlassen. Verstöße gegen diese Umgangsregeln können im Vertrauen an den Vorgesetzten, den Betriebsrat oder über das OTTO Hinweisgeberschutzsystem gemeldet werden.

3. Arbeitsstandards

Siehe auch SDG 3 „Gesundheit und Wohlergehen“ und SDG 4 „Hochwertige Bildung“.

3.1. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter haben für uns oberste Priorität. Es ist uns ein Anliegen, Unfällen am Arbeitsplatz und berufsbedingten Krankheiten vorzubeugen. Dies dient dem Wohl und der Zufriedenheit der Mitarbeiter und trägt zugleich entscheidend zum Erfolg des Unternehmens bei. Durch die Implementierung einheitlich hoher Standards arbeiten wir kontinuierlich an der Schaffung eines sicheren, hygienischen und gesundheitsfördernden Arbeitsumfeldes und ergreifen erforderliche Maßnahmen, um Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der ausgeübten Tätigkeit ergeben können, zu vermeiden. Dabei halten wir international anerkannte Arbeitssicherheitsstandards ein. Darüber hinaus unterstützen wir eine kontinuierliche Verbesserung des Arbeitsumfeldes und schulen unsere Mitarbeiter regelmäßig über geltende Gesundheits- und Sicherheitsnormen sowie -maßnahmen. Außerdem unterhalten wir ein eigenes, betriebliches Gesundheitsmanagement. Damit bietet OTTO allen Mitarbeitern umfassende Beratung zur Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsprobleme und zusätzlich können vielfältige Vorsorge-Angebote genutzt werden. Unseren Mitarbeitern wird Zugang zu sauberem Trinkwasser in ausreichenden Mengen sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen ermöglicht.

Antworten auf alle Fragen die Arbeitssicherheit bei OTTO betreffend können vertrauensvoll an den jeweiligen Vorgesetzten oder an den durch OTTO benannten Arbeitssicherheitsbeauftragten gestellt werden. Das OTTO Gesundheitsprogramm „Stabil im Leben“ bündelt alle Aktivitäten von OTTO in Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter. Weitere Informationen dazu sind für alle Mitarbeiter zugänglich im Intranet unter „Stabil im Leben“.

3.2. Arbeitszeiten

OTTO erkennt die Notwendigkeit eines gesunden Gleichgewichts zwischen Arbeit und Freizeit an. Die Arbeitszeiten haben dem jeweils anwendbaren nationalen Recht, den industriellen Standards und den relevanten ILO-Konventionen zu entsprechen. Wir halten die nationalen Höchstarbeitszeiten ein. Den Beschäftigten wird in einem Zeitraum von 7 Tagen mindestens ein freier Tag garantiert. Ausnahmen bilden besondere betriebliche Umstände.

3.3. Löhne und Sozialleistungen

Wir gewährleisten, dass die den Beschäftigten gezahlte Vergütung mindestens dem gesetzlichen bzw. dem in der Branche vorgeschriebenen Mindestlohn entspricht. Darüber hinaus sind Sozialleistungen zu erbringen, die den einschlägigen nationalen oder lokalen Standards entsprechen. Die Grundlage, nach der unsere Mitarbeiter entlohnt werden, geben wir diesen fortlaufend durch eine Lohnabrechnung bekannt.

3.4. Ausbildung und Qualifizierung

Die Fähigkeiten der Mitarbeiter werden nach Möglichkeit auf allen Ebenen durch geeignete Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert.

Mit Anliegen und bei Fragen zum Thema Ausbildung und Qualifizierung kann sich jeder Mitarbeiter an seinen Vorgesetzten oder an die Personalabteilung wenden.

4. Umweltschutz

Siehe auch SDG 12 „Nachhaltiger Konsum und Produktion“ und SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“.

4.1. Umwelt- und Klimaschutz

Der Schutz von Mensch und Umwelt stellt einen wichtigen Bestandteil der OTTO Unternehmensführung dar. Wir versuchen Umweltbelastungen zu minimieren. Darüber hinaus werden der Umwelt- und Klimaschutz hinsichtlich geltender internationaler Standards sowie den gesetzlichen Vorgaben beachtet und kontinuierlich verbessert. Dies schließt die Vermeidung von Emissionen und Abfällen sowie Schritte zur Steigerung der Ressourceneffizienz ein. Dafür werden geeignete und nachvollziehbare Maßnahmen ergriffen und ein Managementsystem nach ISO 14001 betrieben, um den Schutz der Umwelt und des Klimas sicherzustellen. Wir verpflichten uns zu einer sicheren und umweltverträglichen Entwicklung und Herstellung von Produkten sowie wie deren Verpackung und Transport, unter Berücksichtigung der jeweils gültigen Normen.

Die Auswahl und Bewertung der Geschäftspartner erfolgt neben menschenrechtsbezogenen Kriterien unter Berücksichtigung von Umwelt- und Sicherheitsaspekten. Der Erfolg der Zusammenarbeit zwischen OTTO und seinen Geschäftspartnern gründet auf Vertrauen, Transparenz, Verlässlichkeit und Fairness.

4.2. Abfall und Emissionen

Wir unterhalten Verfahren und Systeme, die die Sicherheit der Handhabung, des Transports, der Lagerung, des Recyclings, der Wiederverwendung und des Managements von Rohstoffen, Materialien und Abfällen gewährleistet. Jede Erzeugung oder Entsorgung von Abfällen und jede Freisetzung von Stoffen in Luft oder Wasser, die negative Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit oder die Umwelt haben, müssen weitestmöglich reduziert und in angemessener Weise gehandhabt, kontrolliert und/oder behandelt werden, bevor sie in die Umwelt freigesetzt werden. Dabei werden, soweit für OTTO einschlägig, die Verbote der Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 in der jeweils aktuellen Fassung beachtet. Wir versuchen durch entsprechende Verfahren und Systeme eine unbeabsichtigte oder diffuse Leckage oder Freisetzung von Schadstoffen in die Umwelt zu verhindern bzw. zu minimieren. Darüber hinaus unterhalten wir Verfahren, Systeme und Prozesse, die die Nutzung aller relevanten Ressourcen wie Energie, Wasser und Rohstoffe nachhaltig optimieren.

Jeder Mitarbeiter kann und muss seinen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz sowie zur Reduktion von Abfall und Emissionen leisten. Dazu gehört zum Beispiel wassersparendes Händewaschen, möglichst papierlos arbeiten und mit dem Fahrrad oder einer Fahrgemeinschaft zur Arbeit zu kommen.

4.3. Prozesssicherheit

OTTO setzt ein Managementsystem (ISO 9001) zur Steuerung von Arbeitsprozessen unter Berücksichtigung von anerkannten Sicherheitsstandards ein. Ggf. sind spezifische Risikoanalysen für Anlagen durchzuführen. Bei allen Anlagen werden Maßnahmen zur Vorbeugung von Zwischenfällen, wie z. B. dem Austreten von Chemikalien und/oder Explosionen, getroffen.

5. Produktverantwortung

5.1. Produktsicherheit und -qualität

Es werden die für OTTO einschlägigen nationalen und europäischen Gesetze und rechtlichen Vorgaben beachtet. Zentrales Element sind die Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 (REACH) sowie die Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 (CLP). Die Sicherheit unserer Produkte bezogen auf Gesundheits- und Umweltrisiken wird kontinuierlich überprüft, um ihre Eignung für die jeweils vorgesehenen Verwendungen zu gewährleisten. Mit zukunftsweisenden Produkt- und Technologielösungen stellen wir Produkte von höchster Qualität her. Wir achten darauf, dass unsere Produkte einen hohen Nachhaltigkeitsgrad aufweisen, umweltverträglich sind und potenziell schädliche Inhaltsstoffe vermieden oder – wo möglich – durch Alternativstoffe ersetzt werden. Des Weiteren erfüllen wir die für OTTO einschlägigen gesetzlichen Anforderungen an die Produktdokumentation (z. B. Sicherheitsdatenblätter) und Produktkennzeichnung. Wir verpflichten uns, unseren Geschäftspartnern alle relevanten Produktinformationen, insbesondere zur Nutzung (Verarbeitungshinweise sowie Arbeitsschutzmaßnahmen) und ggf. zur Entsorgung unserer Produkte zur Verfügung zu stellen.

OTTO hält sich überdies an das Stockholmer Übereinkommen zur Beendigung oder Einschränkung der Produktion, Verwendung und Freisetzung über POP (persistente organische Schadstoffe) sowie an das Übereinkommen von Minamata, das die Eindämmung von Emissionen und Freisetzungen des Schwermetalls Quecksilber regelt.

5.2. Konfliktmineralien

OTTO stellt sicher, dass keine Produkte an seine Geschäftspartner geliefert werden, die Metalle (Zinn, Wolfram, Tantal und Gold) sowie weitere Rohstoffe wie z. B. Kobalt enthalten, deren Ausgangsmineralien bzw. Derivate aus Konflikt- und Hochrisikogebieten stammen, wo sie direkt oder indirekt zur Finanzierung oder Unterstützung bewaffneter Gruppierungen beitragen.

6. Aktualisierung

Die jeweils aktuelle Version des OTTO-Verhaltenskodex für Mitarbeiter steht im Managementhandbuch und im Intranet jederzeit zur Verfügung.

Leitfaden zur Entscheidungsfindung

Da es nicht immer leicht ist, Verhalten nach Maßgabe der vorstehend erörterten Anforderungen zu bewerten und (potenzielle) Zuwiderhandlungen zu identifizieren, legen wir folgende Vorgehensweise nahe:

Identifikation einer (potenziellen) Konfliktlage

- Tritt jemand – gleich ob es sich um einen Mitarbeiter oder einen „Außenstehenden" handelt – mit einer Bitte oder einem Verlangen an Sie heran, etwas zu tun, das nach Ihrer Einschätzung möglicherweise rechtlichen Bedenken begegnet?
- Haben Sie von dem Verhalten eines Mitarbeiters von OTTO oder eines Geschäftspartners erfahren, dass nach Ihrer Einschätzung möglicherweise rechtlichen Bedenken begegnet?

Ermittlung von Entscheidungsmöglichkeiten/Handlungsoptionen

- Warum genau führt das von Ihnen verlangte Verhalten bzw. das Verhalten eines anderen zu einer (potenziellen) Konfliktlage?
- Welche Entscheidungsmöglichkeiten bzw. Handlungsoptionen haben Sie?
- Ist vielleicht ein Dritter von den jeweiligen Verhalten betroffen?
- Wie lässt sich der (potenzielle) Konflikt eventuell lösen?

Entscheidung über und Auswahl unter Handlungsoptionen

- Lesen Sie noch einmal diesen Verhaltenskodex, bevor Sie Ihre Entscheidung treffen!
- Scheiden einzelne Entscheidungsmöglichkeiten bzw. Handlungsoptionen unter Verhaltenskodex-Gesichtspunkten und vor allem aus rechtlichen Gründen von vorneherein aus?
- Inwieweit sind Belange von OTTO betroffen?
- Welche Risiken bestehen und wie lassen sich diese Risiken ausschließen?

Überprüfung und Kommunikation Ihrer Entscheidung

- Könnten Sie Ihre Entscheidung gegenüber Ihren Vorgesetzten, Ihren Kollegen, aber auch Ihrer Familie und Ihren Freunden gegenüber gutem Gewissen vertreten?
- Würde es OTTO eventuell schaden, wenn Ihre Entscheidung veröffentlicht würde?
- Kommunizieren Sie Ihre Entscheidung und die nach Ihrer Einschätzung ausschlaggebenden Erwägungen in angemessener Weise!

Was ist zu tun, wenn Sie kartellrechtswidrigem Verhalten eines Wettbewerbers begegnen (bspw. auf Verbandssitzungen oder Messen, in persönlichen Verkaufsgesprächen, bei gesellschaftlichen Ereignissen oder beim Kontakt über elektronische Medien)?

- Protestieren Sie gegen unangemessene Tätigkeiten oder Gespräche!
- Bitten Sie darum, dass diese beendet werden, distanzieren Sie sich davon und bringen Sie Ihren Standpunkt eindeutig zum Ausdruck!
- Bestehen Sie bei Verbandssitzungen auf die Aufnahme Ihres Protestes ins Protokoll und verlassen Sie ggfs. die Sitzung!

Hinterfragen Sie Ihre Annahmen und Erwägungen!

Scheuen Sie sich nicht, bei (potenziellen) Unregelmäßigkeiten, Verdachtsmomenten oder unklaren Handlungsoptionen Ihren Vorgesetzen zu Rate zu ziehen! Besser einmal zu viel fragen als einmal zu wenig!

Beantworten Sie die Nachfragen Ihres Vorgesetzten nach bestem Wissen und Gewissen!



Index: PB-2.40-004-DE | 01.05.2023 | © Hermann Otto GmbH 2023

Hermann Otto GmbH
Krankenhausstr. 14
83413 Fridolfing, Deutschland
Tel.: +49 8684 908-0
info@otto-chemie.de
www.otto-chemie.de

OTTO CHEMIE
DICHTEN & KLEBEN