

OXEA

VERHALTENS- KODEX

Inhaltsverzeichnis

Wichtige Anmerkung:

In dieser Richtlinie wird allein aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung für natürliche Personen lediglich die männliche Form verwendet. Inhaltlich sind stets Personen aller geschlechtlichen Identitäten gemeint.

Vorwort	5
1. Ziel und Zweck unseres Kodex	6
Unsere persönliche Verantwortung	6
Verantwortung unserer Führungskräfte	7
2. Geltungsbereich	8
Auswirkungen gesetzlicher Regelungen in verschiedenen Ländern	8
3. Vermeidung von Interessenkonflikten	8
4. Korruptionsbekämpfung	9
Geschenke und Einladungen	9
Öffentliche Amtsträger	10
5. Geschäftliche Integrität	11
Auswerten von Marktinformationen	11
Kartell- und Wettbewerbsrechte	12
Handelsbeschränkungen und Sanktionen	13
Integritätskontrollen von Geschäftspartnern	13
Geldwäschebekämpfung	14
6. Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards	15
Menschenrechte	15
Respektvoller Umgang am Arbeitsplatz	15
Anti-Diskriminierung	16
7. Arbeits- und Umweltschutz	17
Sicherheit am Arbeitsplatz	17
Nachhaltige Entwicklung	17
8. Unternehmensinformationen	18
9. Informationsaustausch	19
Datenschutz	19
10. Kommunikation	20
Außendarstellung von OXEA	20
Umgang mit Behörden	20
Finanzberichterstattung	20
11. Unternehmensgüter	21
12. Bedenken äußern	22
Definitionen	22
Impressum	23

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie wir mit unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern umgehen – und auch miteinander im Unternehmen – prägt, wie OXEA wahrgenommen wird. Deshalb ist es für uns alle wichtig, jederzeit integer, verantwortungsvoll, transparent und fair zu handeln. Nicht nur, weil es gesetzlich gefordert ist, sondern weil es unserem Selbstverständnis entspricht.

Dieser Verhaltenskodex bringt unsere gemeinsamen Werte und Erwartungen auf den Punkt. Er gilt für alle – unabhängig davon, wo wir arbeiten oder welche Funktion wir haben: ob neu im Unternehmen, in einem Gremium oder in leitender Position.

Der Kodex unterstützt uns dabei, auch in schwierigen oder unklaren Situationen die richtigen Entscheidungen zu treffen. Wenn Sie sich unsicher sind oder etwas beobachten, das nicht mit unseren Werten vereinbar ist, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung. Fragen zu stellen und Bedenken zu äußern ist kein Risiko, sondern ein wichtiger Beitrag zu einer offenen und verantwortungsvollen Unternehmenskultur.

01

Ziel und Zweck unseres Kodex

Der Verhaltenskodex wurde ausgearbeitet, um ein gemeinsames Verständnis für unsere Integritäts- und Werteorientierung zu schaffen. Wir nehmen die Einhaltung dieser Werte sehr ernst und erwarten ein regeltreues und integrires Handeln von allen Beschäftigten.

Uns ist bewusst, dass Sie sich im Rahmen unserer weiteren Entwicklung hin und wieder mit schwierigen Situationen konfrontiert sehen werden. Es liegt in Ihrer Verantwortung bei solchen Entscheidungen keine Kompromisse in Sachen Integrität einzugehen. Wenn Sie sich bei der nächsten Gelegenheit unsicher sind, fragen Sie sich daher Folgendes:

- Repräsentiere ich mit meinem Verhalten die Werte unseres Unternehmens und unserer Beschäftigten?
- Würde mein Verhalten gegen lokale Gesetze oder Vorschriften verstoßen?
- Habe ich mich mit den potenziellen Risiken und etwaigen Konsequenzen ausreichend auseinandergesetzt?
- Würde ich wollen, dass mein Verhalten in der Zeitung steht?

Falls Sie weiterhin Bedenken haben, fragen Sie um Rat. Der Kodex versucht, viele der Situationen zu erfassen, denen Sie begegnen können, kann jedoch nicht auf alle Umstände eingehen. Hierzu wird OXEA mitunter neue oder überarbeitete Richtlinien herausgeben, um Ihre Handlungssicherheit für ein werteorientiertes Arbeiten zu fördern.

Unsere persönliche Verantwortung

Unsere täglichen Entscheidungen sind für den Unternehmenserfolg von Bedeutung. Daher tragen wir alle eine individuelle Verantwortung, um uns im Sinne unserer Unternehmenswerte zu verhalten und zur integren Erfüllung unserer Ziele beizutragen. Für uns bedeutet Integrität:

- uns zu den Werten und Prinzipien unseres Verhaltenskodex zu bekennen und danach zu handeln;
- uns an alle Gesetze und Anforderungen zu halten, die für unsere Arbeit bei OXEA einschlägig sind, und keine geschäftlichen Praktiken anzuwenden, die mit unseren Werten unvereinbar sind;

- Situationen zu vermeiden, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten;
- zu einer positiven Arbeitsethik und starken Unternehmenskultur beizutragen;
- zeitnah die uns zugewiesenen Compliance-Schulungen zu absolvieren;
- die Rechtsabteilung in Fällen von Konflikten und Unsicherheiten rechtzeitig einzubinden.

Verantwortung unserer Führungskräfte

Unsere Werte und Grundsätze können nur dann kommuniziert und aufrechterhalten werden, wenn sie täglich durch die Handlungen unserer Führungskräfte zum Ausdruck kommen. Von ihnen wird daher im Besonderen erwartet, dass sie

- die Unternehmenskultur aktiv mitgestalten, z. B. im Umgang mit Konflikten und Fehlern, in der Feedbackkultur oder im Kommunikationsverhalten;
- sicherstellen, dass alle unterstellten Mitarbeiter den Verhaltenskodex verstanden haben und sich an die für ihre tägliche Arbeit relevanten Gesetze und Vorschriften halten;
- ihre unterstellten Mitarbeiter für Situationen sensibilisieren, die zu einem illegalen oder unmoralischen Verhalten führen können oder im Widerspruch zu unseren Werten stehen;
- das Anstellen von eigenen kritischen Überlegungen durch unterstellte Mitarbeiter unterstützen; und
- sich mit den für sie einschlägigen Risiken vertraut machen und entsprechende Maßnahmen zur Risikokontrolle und -minimierung veranlassen.

02

Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter und leitenden Angestellten von OXEA weltweit sowie sämtliche Vertreter und Personen in einer dauerhaften oder temporären Anstellung im Unternehmen, wie z. B. entsandtes Personal oder Mitarbeiter im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung.

Wir sind außerdem bestrebt, unsere unabhängigen Auftragnehmer, Berater und Lieferanten zur Einhaltung unserer Standards anzuhalten.

Auswirkungen gesetzlicher Regelungen in verschiedenen Ländern

OXEA ist weltweit tätig. Das bedeutet, dass wir den Gesetzen und Vorschriften verschiedener Länder unterliegen. Unser Kodex legt eine Reihe von Grundsätzen für das Geschäftsgebahren fest, die unabhängig vom Standort der Beschäftigten gelten. Wo Gesetze oder Bestimmungen von diesen Grundsätzen abweichen, müssen wir uns an die jeweils strengeren Vorschriften halten.

03

Vermeidung von Interessenkonflikten

Bei OXEA werden Geschäftsentscheidungen ausschließlich im besten Interesse des Unternehmens getroffen. Interessenkonflikte mit privaten Belangen oder anderweitigen wirtschaftlichen oder sonstigen Aktivitäten, auch von Angehörigen oder sonst nahestehenden Personen oder Organisationen, sollten bereits im Ansatz vermieden werden.

Ein Interessenkonflikt ist im Regelfall noch kein Fehlverhalten. Der Umgang mit dieser Situation kann jedoch dazu führen. Deswegen müssen potenzielle Interessenkonflikte unverzüglich dem Vorgesetzten gemeldet werden, um gegebenenfalls eine Auflösung des Konfliktes herbeizuführen.

Korruptionsbekämpfung

Als ein werteorientiertes und integrires Unternehmen weisen wir jede Form von Korruption, Bestechung oder Schmiergeldzahlungen ab. Weder bieten wir Bestechungsgelder an, noch nehmen wir diese entgegen. Diese Verpflichtung erwarten wir auch von unseren Vertretern, die in unserem Auftrag handeln.

Es ist integraler Bestandteil unserer Unternehmensethik, dass wir eher auf eine Geschäftschance verzichten, als uns diese durch Teilnahme an Bestechungen zu sichern.

Geschenke und Einladungen

Wir erkennen an, dass hin und wieder kleine Geschenke als Dank für eine gute Zusammenarbeit oder als Wertschätzung der Geschäftsbeziehung ausgetauscht werden. Sie können jedoch ein Interessenkonfliktpotenzial beinhalten und unseren guten Ruf in Frage stellen. Daher wird von Ihnen erwartet, in diesen Situationen mit Bedacht vorzugehen und den Handlungsempfehlungen unserer internen Anti-Korruptionsrichtlinie zu folgen.

Dieser Richtlinie folgend dürfen Geschenke nur gewährt oder akzeptiert werden, wenn sie von moderatem Wert und als Geste der Höflichkeit und Wertschätzung zu verstehen sind. Geschenke, mit denen eine unsachgemäße Beeinflussung einer Entscheidung oder einer Amtshandlung beabsichtigt wird, werden konsequent abgelehnt. Dies schließt Geschenke und Einladungen ein, die einen Eindruck einer Beeinflussung aufgrund der äußeren Umstände und der Gesamtsituation entstehen lassen können.



04

Öffentliche Amtsträger

Im Umgang mit öffentlichen Amtsträgern oder Regierungsvertretern sind Sie aufgefordert, besondere Vorsicht walten zu lassen und sich ggf. über (die oft sehr strengen) Regeln in dem jeweiligen Land zu informieren.

Öffentliche Amtsträger sind unter anderem:

- In- und ausländische Regierungsangestellte und -vertreter;
- Angestellte öffentlicher Organisationen oder von der Regierung kontrollierter Einrichtungen;
- Gemeindevorsitzende oder andere Personen in Positionen öffentlichen Vertrauens;
- Angestellte öffentlicher internationaler Organisationen wie der Vereinten Nationen.

Es liegt in Ihrer Verantwortung einzuschätzen, ob eine Person, mit der wir zu tun haben, ein Amtsträger ist. Ziehen Sie die Rechtsabteilung hinzu, um sicherzugehen, dass Sie die geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften kennen, verstehen und einhalten.

Geschäftliche Integrität

Unsere Fairness, Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit sowie unsere Erfahrung und Kompetenz bestimmen unsere Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern. Wir verkaufen unsere Produkte und Dienstleistungen aufgrund ihrer Qualität und unserer Reputation als zuverlässiger Partner. Weder beteiligen sich unsere Beschäftigten an unehrlichem, unethischem oder illegalem Handeln, um Aufträge zu erhalten, noch verwenden sie falsche oder irreführende Erklärungen, um unsere Produkte zu vermarkten.

Gleichermaßen wählen wir unsere Lieferanten auf Grundlage objektiver Kriterien aus, wie Qualität, Service und Preis sowie den geschäftlichen Vorteilen für uns und unsere Kunden. Dabei lassen wir uns nicht durch in Aussicht gestellte persönliche Vorteile von gegenwärtigen oder potenziellen Lieferanten beeinflussen. Wir behandeln unsere Partner fair und professionell, und wir erwarten dies gleichermaßen von unseren Lieferanten.

Auswerten von Marktinformationen

Beschäftigte werden ermutigt, Marktinformationen zu sammeln, auszutauschen und zu nutzen, jedoch nur auf legale und ethisch vertretbare Art und Weise. Ebenso wie OXEA seine eigenen öffentlich nicht zugänglichen Informationen schützt und schützt, respektieren wir die nichtöffentlichen Informationen anderer Unternehmen und sammeln Marktwissen nur in Form öffentlich zugänglicher Informationen, wie beispielsweise:

- Öffentlich zugängliche Einreichungen bei Regierungsbehörden;
- Öffentliche Reden von Führungskräften von Unternehmen;
- Jahresberichte;
- Artikel und Veröffentlichungen in Nachrichten- und Fachzeitschriften.

Sie können auch Marktinformationen annehmen, die von einer dritten Partei angeboten werden, solange kein Grund zur Annahme besteht, dass die dritte Partei vertraglich oder gesetzlich verpflichtet ist, solche Informationen nicht preiszugeben.

Beteiligen Sie sich nicht an illegalen oder unerlaubten Handlungen, um Marktinformationen zu erhalten. Akzeptieren, veröffentlichen oder verwenden Sie keine Marktinformationen, von denen Sie wissen oder bei denen Sie Grund zu der Annahme haben, dass sie Ihnen unter Verletzung einer Geheimhaltungsvereinbarung mitgeteilt wurden. Geben Sie außerdem Marktinformationen, die als „geheim“ oder „vertraulich“ gekennzeichnet sind bzw. Ihrer Meinung nach hätten gekennzeichnet werden müssen, nicht ohne Rücksprache mit der Rechtsabteilung weiter bzw. verwenden Sie diese nicht.

Kartell- und Wettbewerbsrechte

OXEA bekennt sich zu einem fairen und freien Wettbewerb, der auf der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen beruht. Weder beteiligen wir uns an unlauteren oder ruinösen Geschäftspraktiken, noch unterstützen wir Aktivitäten, die den Handel auf unzulässige Weise beschränken würden. Dies schließt sämtliche Aktivitäten und Praktiken ein, die auch nur den Anschein eines Verstoßes gegen das Wettbewerbsrecht darstellen könnten.

Zu den wettbewerbsbeschränkenden Praktiken gehört der Austausch von Informationen zwischen Wettbewerbern, die zu einer Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs führen können. Daher ist es uns bei allen Kontakten mit Wettbewerbern, auch in sozialer Umgebung, untersagt, Angelegenheiten wie Preispolitik, Verkaufs- oder Kreditbedingungen, Kosten, Lagerbestände, Marketing- und Produktpläne, Marktstudien und -untersuchungen, Produktionspläne und Kapazitätsauslastung, Zuweisung oder Aufteilung von Gebieten, Kunden oder Produkten, Boykotte oder andere wettbewerbsrelevante Informationen zu besprechen.

Darüber hinaus verbieten Wettbewerbsgesetze sowohl formelle als auch informelle Vereinbarungen mit Lieferanten, Distributoren oder Kunden, die den freien Handel beschränken könnten. Hierzu zählen Produktabsprachen, Absprachen für Wiederverkaufspreise oder auch Vereinbarungen, nur an bestimmte Kunden zu verkaufen oder von bestimmten Lieferanten zu kaufen.

Im Rahmen unserer Tätigkeit können Sie Informationen über Wettbewerber von unseren Kunden oder anderen öffentlichen Quellen erhalten. Mit diesen Informationen müssen Sie besonders vorsichtig und immer in Abstimmung mit der Rechtsabteilung verfahren.

Sobald Sie Zweifel an der Rechtmäßigkeit einer vorgeschlagenen geschäftlichen Vereinbarung oder Vorgehensweise haben, einschließlich Kontakten zu Wettbewerbern, sollten Sie unverzüglich die Rechtsabteilung hinzuziehen.

Weitere Einzelheiten und Handlungsempfehlungen finden Sie in unserer Richtlinie zur Anwendung der Wettbewerbsvorschriften.

Handelsbeschränkungen und Sanktionen

Als global agierendes Unternehmen können unsere Geschäftsbeziehungen Handelsbeschränkungen unterliegen. Diese Beschränkungen können sich auf das Produkt (Technologien, Know-how-Transfer), das Herkunfts- bzw. Bestimmungsland oder auf den Geschäftspartner selbst beziehen. Kein noch so lukratives Geschäft rechtfertigt eine Zusammenarbeit mit Personen oder Organisationen, die Militär- oder menschenrechtsverachtende Regimes unterstützen oder unsere Produkte zur Herstellung chemischer Waffen verwenden oder weiterverbreiten könnten. Aus diesem Grund halten wir uns an sämtliche rechtlichen Vorschriften, inklusive Handelskontrollbestimmungen wie Embargos und Antiterrorgesetze, die einen Missbrauch verhindern sollen.

Integritätskontrollen von Geschäftspartnern

OXEA baut Beziehungen auf Vertrauen auf. Dies gilt insbesondere für Geschäftspartner, die in unserem Namen auftreten oder in unserem Auftrag Dienstleistungen erbringen, wie z. B. Handelsvertreter, Distributoren, Buchhalter oder Partner bei M&A- und Finanztransaktionen. Diese Geschäftsbeziehungen sind von unschätzbarem Wert, können für uns jedoch ein erhöhtes Risiko von Amtsträgerbestechung darstellen. Dieses Verhalten unserer Partner ist nicht nur mit unseren Unternehmenswerten unvereinbar. Wir können außerdem unmittelbar dafür zur Rechenschaft gezogen werden.

Wir müssen uns jederzeit der Risiken ebenso bewusst sein wie der Chancen, wann immer wir mit einem Geschäftspartner interagieren. Aus diesem Grund prüfen wir die Identität potenzieller Lieferanten, Vertreter und anderer Drittparteien und ergreifen entsprechende Maßnahmen, um die Transparenz unserer Geschäftsbeziehungen zu gewährleisten.



Geldwäschebekämpfung

OXEA hat weitreichende Maßnahmen getroffen, damit unser Unternehmen nicht als Mittel zur Geldwäsche missbraucht wird. Hierfür unternehmen wir Folgendes:

- Wir befolgen sämtliche Bestimmungen zur Geldwäschebekämpfung, die jeweils in den Rechtsordnungen gelten, in denen wir tätig sind.
- Wir setzen bei allen unseren Transaktionen geeignete Richtlinien, Verfahren und interne Kontrollen zur Minimierung des Geldwäscherisikos ein.
- Wir führen eine geeignete und angemessene risikobasierte Integritätsprüfung bei Dritten durch, bevor wir mit ihnen Verträge abschließen.
- Wir melden jede verdächtige Aktivität an unsere Vorgesetzten und, falls dies von der Rechtsabteilung als angezeigt erachtet wird, den zuständigen Behörden.



Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards

Menschenrechte

Wir behandeln unsere Mitmenschen wertschätzend und wahren die Menschenrechte. Wir verpflichten uns zur Einhaltung international anerkannter Arbeits- und Sozialstandards, im Folgenden

- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN);
- die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte;
- die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen; sowie
- die MNE-Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Bestandteile dieser Selbstverpflichtung sind unter anderem, dass wir:

- keine Kinder unter dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestarbeitsalter beschäftigen;
- Zwangs- oder Pflichtarbeit in allen Formen strikt ablehnen;
- das Recht der Beschäftigten, Gewerkschaften nach eigenen Wünschen beizutreten oder zu gründen und Kollektivverhandlungen zu führen, respektieren; und
- keine Diskriminierungen gegenüber Gewerkschaftsvertreter dulden.

Wir möchten Menschenrechtsverletzungen weder verursachen noch indirekt zu diesen beitragen. Daher nehmen wir Integritätsprüfungen bei Geschäftspartnern in unserer Lieferkette vor und verpflichten diese, sich an die Menschenrechte sowie die zugehörigen internationalen Arbeits- und Sozialstandards zu halten.

Respektvoller Umgang am Arbeitsplatz

Als ein international agierendes Unternehmen müssen wir vielfältige Regularien und Gesetze beachten. Wir betrachten diese Gesetze als einen Mindeststandard in unserem Arbeitsalltag. Doch nicht immer genügen diese Standards unseren ethischen Ansprüchen, insbesondere im Umgang miteinander.

06

Unseren Unternehmenserfolg verdanken wir dem Talent, der Motivation und dem Engagement unserer Beschäftigten. Jeder von uns soll sich respektiert und wertgeschätzt fühlen. Daher dulden wir keine Belästigung – ob sexueller oder nicht sexueller Natur – oder sonstiges herablassendes, erniedrigendes, beleidigendes oder auf andere Art und Weise respektloses Verhalten am Arbeitsplatz, welches die persönliche Würde eines Einzelnen verletzt oder ein einschüchterndes, demütigendes oder feindseliges Arbeitsumfeld schafft.

Wir halten es für selbstverständlich, dass Kritik und Bedenken auf angemessene, sachorientierte und respektvolle Weise geäußert werden. Tragen Sie hierbei vor allem kulturellen Unterschieden Rechnung. Was in der einen Kultur akzeptabel ist, ist es in der anderen womöglich nicht. Uns ist es wichtig, unsere Beschäftigten für kulturelle Unterschiede zu sensibilisieren. Ziehen Sie bei Unsicherheiten daher Ihren Ansprechpartner bei der Personalabteilung zu Rate.

Anti-Diskriminierung

Unsere Vielfalt ist unsere Stärke. Sie lässt Menschen mit verschiedenen Hintergründen, Sichtweisen und Perspektiven sowie aus unterschiedlichen Regionen gleichberechtigt zusammenkommen.

Wir betrachten Diversität als eine Bereicherung und fördern ein Arbeitsumfeld, das die Inklusion aller Mitarbeiter betont. Deswegen tolerieren wir keine Benachteiligung oder Diskriminierung aufgrund von Alter, ethnischem Hintergrund, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Identität oder Ausdruck, nationaler Herkunft, Religion, Behinderung, genetischen Informationen oder persönlichen Merkmalen und Präferenzen; und zwar im gesamten Arbeitszyklus von der Rekrutierung und Einstellung bis hin zu Beförderungen, Vergünstigungen, Disziplinarmaßnahmen und Kündigung.

Arbeits- und Umweltschutz

Die Herstellung und Verarbeitung von chemischen Produkten bringt eine hohe Verantwortung mit sich. Unsere höchste Priorität gilt dem Schutz von Gesundheit und Wohlbefinden aller. Und wir alle tragen tagtäglich dazu bei, unseren hohen Gesundheits- und Sicherheitsstandards gerecht zu werden und das Vertrauen unserer Kunden, Geschäftspartner und anderer Interessengruppen zu bewahren.

Wir sind dem Ziel verpflichtet, unsere Umwelt für uns und künftige Generationen zu schützen und dem Gemeinwesen unserer Standorte ein guter Nachbar zu sein. OXEA erwartet daher großes Engagement bei der Gefahrenermittlung, Risikoanalyse und dem Risikomanagement, einschließlich der Identifikation von Ereignissen mit geringer Wahrscheinlichkeit, die bei Eintreten schwerwiegende Folgen haben könnten.

Sicherheit am Arbeitsplatz

Wir legen hohe Sicherheitsstandards für unsere Produktionsanlagen und Standorte fest. Nicht nur, um allen relevanten Gesetzen und Vorschriften zu entsprechen, sondern weil Sicherheit für uns immer an erster Stelle steht. Wir verpflichten uns, einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz sowohl für unsere Beschäftigten als auch für unsere Geschäftspartner und alle anderen Personen an unseren Standorten zu schaffen. Jeder von uns ist dafür verantwortlich, die für seine Arbeit und unsere Einrichtungen geltenden Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften zu befolgen.

Der Konsum von Alkohol und (illegalen) Drogen auf dem Firmengelände ist untersagt. Bei einer Einnahme von (verschreibungspflichtigen) Medikamenten darf die Arbeitsfähigkeit nicht beeinträchtigt sein. Für die Sicherheit unserer Beschäftigten ist es unerlässlich, dass wir stets die besten Entscheidungen treffen. Daher muss unser Urteilsvermögen jederzeit klar und ohne Einfluss von Drogen, Alkohol oder Medikamenten sein.

Nachhaltige Entwicklung

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen sind wir bestrebt, durch Investitionen und die Förderung lokaler Gemeinschaften zu einer starken Wirtschaft beizutragen. Soziales Engagement ist ein Schlüsselement unserer Strategie, gezielte nachhaltige Programme zu entwickeln, um die Lebensqualität der Menschen zu erhöhen. Dies wird u. a. durch verantwortungsbewusstes und werteorientiertes Geschäftsgebaren sowie durch freiwillige Kampagnen erreicht, die den Gemeinschaften, in denen OXEA tätig ist, direkte und greifbare Vorteile verschaffen.

08

Unternehmensinformationen

Vertrauliche Informationen gehören zu unseren wertvollsten Vermögenswerten und müssen geschützt werden. Gleichmaßen wichtig ist es, dass wir fremde Rechte am geistigen Eigentum respektieren und Verstöße vermeiden.

Unter vertraulichen Informationen verstehen wir Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, unser geistiges Eigentum sowie alle nichtöffentlichen Informationen über OXEA, die Ihnen in schriftlicher oder mündlicher Form zur Kenntnis gelangen, unabhängig vom jeweiligen Medium, aus dem die Information stammt.

Hierzu gehören beispielsweise:

- Nicht veröffentlichte Finanz- und Produktionskennzahlen
- Umsatzzahlen zu Produkten
- Pläne von Produktionsprozessen
- (Geplante) Akquisitionen oder Veräußerungen von Unternehmen oder Unternehmensteilen
- Investitionspläne
- Prognosen zu Erträgen und Marktentwicklungen
- Daten zu Mitarbeitern, Lohn- und Gehaltsunterlagen
- Kunden- und Lieferantenlisten
- Ausgehandelte Produkt- oder Lieferantenpreise
- Informationen über Erfindungen und Forschungsergebnisse



Informationsaustausch

Geben Sie keine nichtöffentlichen Informationen an Personen außerhalb von OXEA weiter, es sei denn, die Weitergabe ist aus geschäftlichen Gründen erforderlich. Dies gilt auch für andere Beschäftigte innerhalb der OXEA („need to know-Basis“). Ergreifen Sie gegebenenfalls geeignete Maßnahmen, wie z. B. die Einforderung der Unterzeichnung einer Geheimhaltungsvereinbarung, um einen Missbrauch der Informationen zu verhindern.

Datenschutz

OXEA respektiert die Privatsphäre seiner Beschäftigten. Dementsprechend müssen wir mit personenbezogenen Daten verantwortungsbewusst und unter Einhaltung aller geltenden Datenschutzgesetze und -regelungen umgehen. Beschäftigte, die persönliche Daten speichern, verarbeiten oder weitergeben, müssen:

- in Übereinstimmung mit den entsprechenden Gesetzen, Regeln und Vorschriften handeln;
- in Übereinstimmung mit allen relevanten vertraglichen Verpflichtungen handeln;
- Informationen ausschließlich für legitime Geschäftszwecke sammeln, verwenden, verarbeiten und weitergeben;
- den Zugang zu den Informationen durch geeignete organisatorische und technische Mittel auf Personen beschränken, die einen legitimen Geschäftszweck haben, um die Informationen einzusehen; sowie
- dafür Sorge tragen, eine unbefugte Nutzung und Offenlegung zu verhindern.

In vielen Ländern bestehen Gesetze zum Schutz und zur Speicherung von personenbezogenen Daten. Einige Länder gestatten die Übermittlung personenbezogener Daten über ihre Grenze nur dann, wenn der Empfänger sich zu Verfahrensgarantien verpflichtet hat (und diese auch tatsächlich umsetzt), um ein gleichwertiges Maß an Datenschutz und Datensicherheit zu gewährleisten.

Wenn Ungewissheit darüber besteht, ob Informationen gesammelt, verarbeitet, verwendet, sortiert oder übertragen werden dürfen, holen Sie den Rat des Datenschutzbeauftragten ein. Ausführliche Regeln sind in unserer Datenschutzrichtlinie enthalten.

10

Kommunikation

Außendarstellung von OXEA

Wir legen großen Wert darauf, dass unser Unternehmen mit einer Stimme spricht. Deswegen dürfen sich nur Beschäftigte als Unternehmensvertreter von OXEA äußern, die hierzu ausdrücklich autorisiert worden sind.

In sämtlichen Formen der Außendarstellung wenden wir die größtmögliche Sorgfalt an. Wir legen Wert auf eine klare und offene Kommunikation. Anfragen zu unserem Unternehmen oder zu Produkten werden nur von den dafür zuständigen Abteilungen beantwortet. In der Außendarstellung pflegen wir einen sachorientierten und höflichen Umgangston und vermeiden einen Wortlaut, der fragwürdige oder unangemessene Aussagen enthält.

Umgang mit Behörden

Es ist wichtig, dass wir mit allen zuständigen Behörden ein offenes und kooperatives Verhältnis pflegen. Informationen werden vollständig, wahrheitsgemäß, rechtzeitig und verständlich zur Verfügung gestellt. Ebenso achten wir auf einen offenen Dialog auf kommunaler und lokaler Ebene in den Regionen, in denen wir tätig sind.

Bei über routinemäßige Informationen hinausgehenden Behördenanfragen wenden Sie sich grundsätzlich zunächst an die Rechtsabteilung und lassen Sie sich beraten. Stellen Sie außerdem sicher, dass alle für eine behördliche Anfrage relevanten Unterlagen ordnungsgemäß aufbewahrt und nicht vernichtet oder beseitigt werden.

Finanzberichterstattung

Stellen Sie die Richtigkeit der Geschäfts- und Finanzunterlagen von OXEA sicher, die Ihnen im Rahmen Ihrer beruflichen Pflichten bekannt werden. Dazu gehört nicht nur die Finanzbuchhaltung, sondern auch andere Aufzeichnungen wie Qualitätsberichte, Zeitaufzeichnungen, Spesenabrechnungen und Einreichungen wie Leistungsanträge.

Die Gewährleistung genauer und vollständiger Geschäfts- und Finanzunterlagen liegt in der Verantwortung aller und ist nicht nur eine Aufgabe der Bereiche Rechnungswesen und Finanzen. Eine genaue Buchführung und Berichterstattung spiegelt den Ruf und die Glaubwürdigkeit von OXEA wider und stellt sicher, dass OXEA seinen gesetzlichen und behördlichen Verpflichtungen nachkommt.

- Tragen Sie dafür Sorge, dass die Offenlegung von Tatsachen in Berichten, Dokumenten und in allen sonstigen Veröffentlichungen vollständig, richtig, genau, zeitgerecht und verständlich erfolgt.
- Stellen Sie die Einhaltung der Rechnungslegungsvorschriften auf Grundlage unserer standardisierten Prozesse sicher.
- Führen Sie Ihre Unterlagen sorgfältig und bewahren Sie diese gesetzes- und richtlinienkonform auf.
- Arbeiten Sie kooperativ mit internen und externen Prüfern zusammen.

Unternehmensgüter

OXEA besitzt zahlreiche Unternehmensgüter, die wir für unsere Arbeit benötigen. Wir gehen verantwortungsvoll mit Unternehmenseigentum um und schützen dieses vor Verlust, Beschädigung, Diebstahl und Missbrauch. Das gleiche gilt natürlich auch für den Umgang mit dem Eigentum unserer Beschäftigten, Geschäftspartner und Dritter.

Bei der alltäglichen Nutzung von unseren Unternehmensgütern erwarten wir einen respektvollen Umgang. Die beiläufige oder gelegentliche persönliche Nutzung von Unternehmensgegenständen wie Telefonen, Computern oder Kopiergeräten an Ihrem Arbeitsplatz werten wir als keinen Missbrauch. Die Nutzung sollte allerdings weder den Geschäftsbetrieb stören, Kosten verursachen oder zu einem bemerkbaren Wertverlust des Eigentums führen (wie z. B. Dienstfahrzeuge).

12

Bedenken äußern

Die Einhaltung unseres Verhaltenskodex sowie gesetzlicher Bestimmungen und unternehmensinterner Richtlinien ist ein wesentlicher Bestandteil für das Auftreten unseres Unternehmens als glaubwürdiger und verlässlicher Partner sowie attraktiver Arbeitgeber.

Möglicherweise erlangen Sie Kenntnis von Vorgängen, die sich mit unseren gemeinsamen Werten nicht vereinbaren lassen. Sie können Ihre Fragen oder Bedenken offen bei der Rechtsabteilung ansprechen. Sie werden die notwendige Unterstützung erhalten und Ihnen werden keine Nachteile entstehen. Jeder Beschäftigte, der im guten Glauben um Rat fragt oder auf Fehlverhalten hinweist, handelt zum Wohle des Unternehmens und aller Beschäftigten, welche mittelbar von den drohenden Sanktionen und Reputationsschäden betroffen wären.

Sollten Sie dennoch Bedenken haben und das offene Wort scheuen, steht Ihnen mit unserem Hinweisgebersystem ein vertrauliches, wahlweise auch anonymisiertes Verfahren zur Verfügung, um bei der Rechtsabteilung auf schwerwiegende Vorfälle hinzuweisen. Nutzen Sie dieses System bitte verantwortungsbewusst und geben Sie nur solche Informationen weiter, von deren Richtigkeit Sie nach bestem Wissen und Gewissen überzeugt sind.

Definitionen

Beschäftigte bezeichnet die leitenden Angestellten und Mitarbeiter von OXEA sowie sämtliche beschäftigten und bestellten Vertreter und Personen in einer dauerhaften oder temporären Anstellung im Unternehmen, wie z. B. entsandtes Personal oder Mitarbeiter im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung.

Geschenk Jeden Wertgegenstand, einschließlich – jedoch nicht beschränkt auf – Essensgutscheine, Unterkunft, Bargeld, vergünstigte Bedingungen oder Preisnachlässe für Produkte oder Dienstleistungen, Dienstleistungen, Ausrüstung, Preise, Produkte, Beförderung, Nutzung von Fahrzeugen, Urlaubs- oder anderen Einrichtungen, Verbesserungsarbeiten am Zuhause, Eintrittskarten, Geschenkgutscheine, Geschenkkarten, Rabattkarten, Mitgliedschaften und Beschäftigungs- oder Beratungsverhältnisse.

OXEA bezeichnet die OXEA Germany GmbH & Co. KG, sowie jede Gesellschaft auf welche die OXEA direkt oder indirekt beherrschenden Einfluss ausüben kann.

Impressum

Herausgeber
OXEA GmbH
Rheinpromenade 4a
40789 Monheim am Rhein
Deutschland

Tel. +49 2173 9993-0

sc.info@oxea.com
www.oxea.com

Redaktion
Sonja Kazmierczak
Yvonne Sadler

Layout
vE&K Werbeagentur
Essen

Bildnachweis
Seite 5
Sebastian Mölleken

Seite 9
© Lightfield Studios

Seite 13
© Björn Wylezich

Seite 14
© sodawhiskey

Seite 18
© Rawpixel.com

OXEA

