



Allgemeine Verhaltensrichtlinie

für die WAREMA Gruppe

Inhalt

Vorwort	2
1. Grundsätze zur sozialen Verantwortung	2
2. Einhaltung von Gesetzen und Regelungen.....	2
3. Verhaltensregeln im Umgang mit Dritten	3
4. Verhaltensregeln im Umgang miteinander	3
5. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit.....	3
6. Umgang mit typischen Interessenskonflikten	3
6.1 Geschenke und Zuwendungen	4
6.2 Einladungen zur Veranstaltungen.....	4
6.3 Spenden und Sponsoring	4
6.4 Kartell- und Wettbewerbsrecht.....	4
6.5 Finanzielle Beteiligungen, Insiderhandel.....	5
6.6 Einstellung nahestehender Personen	5
7. Datenschutz und Verschwiegenheit.....	5
8. Kommunikation und Prävention	6
8.1 Fragen zur Verhaltensrichtlinie und Ansprechpartner	6
8.2 Hinweise auf Verstöße gegen die Verhaltensrichtlinie	6
8.3 Folgen bei Verstößen	7
9. Ergänzende Verhaltensrichtlinien und Vorschriften.....	7

Allgemeine Verhaltensrichtlinie

Vorwort

Im Einklang mit den Führungs- und Mitarbeiterleitlinien formulieren die Verhaltensrichtlinien der WAREMA Gruppe die wesentlichen Regeln und Grundsätze für ein verantwortungsbewusstes und rechtlich korrektes Verhalten aller Mitarbeiter und spiegelt so die Wertvorstellungen wider, die für uns als WAREMA verbindlich sind.

Wie WAREMA in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird, hängt maßgeblich von jedem Einzelnen ab. Indem wir unser Handeln an hohen ethischen und rechtlichen Standards ausrichten, schaffen wir Vertrauen, beugen Konfliktsituationen vor und schützen das Ansehen von WAREMA.

Die Verhaltensrichtlinien sollen einheitliche, praktisch anwendbare und inhaltlich schlüssige Hinweise für alltägliche und typische Geschäftssituationen geben. Sie gelten für alle Mitarbeiter¹; unsere Führungskräfte müssen dabei ihre Vorbildfunktion aktiv wahrnehmen.

Die Verhaltensrichtlinien enthalten die wichtigsten Regeln und Verhaltensgrundsätze, die für alle Mitarbeiter von WAREMA gelten. Der Begriff „Mitarbeiter“ schließt auch die Mitglieder von Geschäftsleitungsorganen mit ein. Sie dienen dazu, den Mitarbeitern die grundlegenden rechtlichen und ethischen Anforderungen, denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit entsprechen müssen, transparent und bewusst zu machen sowie ihnen hierfür eine Orientierung zu geben. Soweit für einzelne Bereiche oder Unternehmen der Gruppe Verhaltensregeln in speziellen Richtlinien oder Vorschriften niedergelegt sind, gelten diese uneingeschränkt und ergänzend zu dieser Richtlinie (siehe Kapitel 9).

Entscheidend ist, dass Sie alle die Unternehmenswerte und unsere Verhaltensrichtlinien leben und als Maßstab Ihres Handelns nutzen sowie deren Inhalte aktiv kommunizieren. Nur so können wir den Erfolg von WAREMA langfristig sichern.

1. Grundsätze zur sozialen Verantwortung

WAREMA ist überzeugt, dass soziale Verantwortung ein wichtiger Faktor für den langfristigen Erfolg des Unternehmens ist. Sie ist zugleich Ergebnis und Bedingung einer wertorientierten und nachhaltig profitablen Unternehmensführung.

In den Verhaltensrichtlinien der WAREMA Gruppe sind Maßstäbe für das Handeln von Führungskräften und Mitarbeitern verbindlich formuliert. Insbesondere ist der Umgang mit Lieferanten und anderen Geschäftspartnern geregelt.

2. Einhaltung von Gesetzen und Regelungen

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die gesetzlichen Bestimmungen, die seine Arbeit betreffen, zu kennen und sie zu beachten. Das Unternehmen und die Führungskräfte haben ihrerseits dafür zu sorgen, dass ihren Mitarbeitern die relevanten gesetzlichen Bestimmungen bekannt gemacht werden. Darüber hinaus sind die Bestimmungen in den Arbeitsverträgen sowie die betrieblichen Regelungen von allen Beschäftigten einzuhalten; Führungskräfte haben hierbei eine besondere Verantwortung.

¹ Dieser Begriff umfasst sowohl Mitarbeiter als auch Mitarbeiterinnen und dient der leichteren Lesbarkeit

Allgemeine Verhaltensrichtlinie

3. Verhaltensregeln im Umgang mit Dritten

Alle Mitarbeiter, insbesondere Führungskräfte, sind sich bewusst, dass sie durch ihr Verhalten auch das Unternehmen repräsentieren und damit dessen Ruf nach außen und die Kultur nach innen prägen. Alle Mitarbeiter behandeln andere in der gleichen Weise, wie sie es von anderen erwarten. Daraus resultiert ein fairer und respektvoller Umgang mit Kunden und anderen externen Personen, die mit dem Unternehmen in einer Geschäftsbeziehung stehen. Dies gilt selbstverständlich auch für alle im Unternehmen tätigen Fremdfirmenangehörigen.

Fairness und Wertschätzung gelten ebenfalls für die Werbung und die eigene Darstellung in der inner- und außerbetrieblichen Öffentlichkeit.

4. Verhaltensregeln im Umgang miteinander

Alle Mitarbeiter und Führungskräfte tragen zu einer Unternehmenskultur bei, die von einer fairen und kooperativen Zusammenarbeit geprägt ist. Toleranz und vertrauensvoller Umgang im täglichen Miteinander gehören zur Grundüberzeugung des Managements und der Mitarbeiter. Darüber hinaus bekennt sich jeder Mitarbeiter zu verantwortungsbewusstem und integrem Verhalten. Die Persönlichkeit und Würde jedes Einzelnen ist zu achten. Persönliche Beleidigungen oder sexuelle Belästigungen werden nicht geduldet.

Gegenseitige Wertschätzung basiert auf innerer Überzeugung und Handlungsbereitschaft. Das bedeutet auch, dass Probleme am Arbeitsplatz angesprochen und Lösungen gemeinsam gesucht werden. Denn nur so kann sich ein durch Offenheit, Toleranz und Fairness geprägtes Umfeld entwickeln.

5. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

WAREMA betrachtet es als seine Pflicht, überall in der Welt ein sozialer Arbeitgeber zu sein und seine Mitarbeiter respektvoll und sozial gerecht zu behandeln. Hieraus folgt die Einhaltung aller geltenden Arbeitsschutzvorschriften, um die Sicherheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Jeder Mitarbeiter muss sich seiner Pflicht bewusst sein, Arbeitsunfälle, beschädigte Geräte oder sonstige bedenkliche Arbeitsmaterialien ebenso wie risikobehaftete Arbeitsabläufe insbesondere auch im eigenen Interesse unverzüglich seinem zuständigen Vorgesetzten oder dem zuständigen Sicherheitsbeauftragten zu melden.

6. Umgang mit typischen Interessenskonflikten

Die Mitarbeiter sind angehalten Situationen zu vermeiden, die zu persönlichen Interessenskonflikten führen können. Unvermeidbare Interessenkonflikte sind transparent zu machen indem sie dem Vorgesetzten offengelegt werden, um den Verdacht von korruptem Verhalten zu entkräften.

Im Folgenden wird den Mitarbeitern eine verbindliche Orientierungshilfe für den Umgang mit typischerweise konflikträchtigen Situationen gegeben.

Allgemeine Verhaltensrichtlinie

6.1 Geschenke und Zuwendungen

Aufgrund der hohen Relevanz und der Vielzahl denkbarer Konstellationen, ist der Umgang von Mitarbeitern mit Geschenken und Zuwendungen in einer speziellen Verhaltensrichtlinie für Geschenke und Zuwendungen geregelt.

6.2 Einladungen zur Veranstaltungen

Gleiches gilt für den Umgang von Mitarbeitern mit der Annahme oder Abgabe von Einladungen, welche ebenfalls in einer speziellen Verhaltensrichtlinie für Einladungen geregelt ist.

6.3 Spenden und Sponsoring

Sämtliche Sponsoring-Maßnahmen mit einem Wert **ab 250 EUR** werden zentral über das Sekretariat Vorstandsvorsitz festgelegt und abgewickelt. Beim Sponsoring ist darauf zu achten, dass kein Missverhältnis zwischen den Leistungen des Sponsors und dem angestrebten wirtschaftlichen Zweck besteht. Sonstige freiwillige Zahlungen oder Leistungen, denen keine adäquate Gegenleistung gegenübersteht, sind generell untersagt.

Geld- oder Sachspenden sind grundsätzlich durch die Geschäftsleitung zu genehmigen und können ausschließlich auf Grundlage der Spendenrichtlinie der WAREMA Gruppe getätigt werden. Darin sind verbindliche Vorgaben zu förderungswürdigen Zwecken, allgemeine Grundsätze sowie zum Ablauf der Beantragung, Genehmigung und Information festgeschrieben.

6.4 Kartell- und Wettbewerbsrecht

WAREMA hält die geltenden Kartell- und Handelsgesetze sowie die entsprechenden Gesetze zur Preisbildung, zum Wettbewerbsrecht und zum Verbraucherschutz ein. Diese Gesetze regeln den Umgang des Unternehmens mit seinen Wettbewerbern, Lieferanten, Händlern und Kunden.

Sie verbieten insbesondere Absprachen, abgestimmtes Verhalten und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, Verkaufsgebiete oder Kunden zuteilen oder den freien und offenen Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern, verzerren oder beschränken. Diese Gesetze schränken die Möglichkeiten von Unternehmen ein, rechtlich geschützte, nicht-öffentliche und wettbewerbsrelevante Informationen auszutauschen, sowie Lieferanten und andere Geschäftspartner vom Wettbewerb auszuschließen. WAREMA lehnt jede Kenntnis über die Preisgestaltung unserer Kunden und Lieferanten strikt ab.

Sie legen auch die Anforderungen an Verbraucherinformationen und an das Vorgehen bei Reklamationen fest. Die Kartell-, Handels- und Verbraucherschutzgesetze sind komplex und gelten für alle geschäftlichen Aktivitäten von WAREMA im In- und Ausland. Die finanziellen Folgen bei Verletzung dieser Gesetze können für WAREMA existenzgefährdend und die rechtlichen Folgen für die verantwortlichen Mitarbeiter gravierend sein. Bei Fragen, inwieweit diese Gesetze den eigenen Verantwortungsbereich betreffen, können Mitarbeiter und Führungskräfte sich an die hierfür zuständigen Ansprechpartner wenden (Kontakt Daten siehe Kapitel 6.1.).

Allgemeine Verhaltensrichtlinie

Aus den Erfahrungen mit öffentlich gewordenen Kartellrechtsverstößen liegt besonderes Augenmerk der Aufsichtsbehörden auf dem gegenseitigen Informationsaustausch, wie er im Rahmen von branchenspezifischen Verbandstagungen vorkommen kann. Aus diesem Grund hat WAREMA eine spezielle Arbeitsanweisung zur Kartellrechtskonformität bei Verbandssitzungen erlassen, welche die verantwortlichen Mitarbeitern für kartellrechtliche Sachverhalte sensibilisieren soll und ihnen wichtige Hinweise und Verhaltensanleitungen zum kartellrechtskonformen Umgang gibt.

6.5 Finanzielle Beteiligungen, Insiderhandel

Beteiligungen an solchen Unternehmen, welche mit WAREMA laufende Geschäftsbeziehungen pflegen oder im Wettbewerb zu WAREMA stehen, sind für Mitarbeiter unzulässig, es sei denn, dass es sich um Aktienbesitz an börsennotierten Gesellschaften handelt, die keinen eindeutigen Einfluss auf das Unternehmen gewähren. Diese Regelung darf nicht dadurch umgangen werden, dass die Beteiligung von Dritten im Auftrag der Mitarbeiter gehalten wird.

Mitarbeitern ist es untersagt, nicht öffentlich zugängliche Informationen, die sie im Rahmen ihrer Tätigkeit bei WAREMA erlangen, an Dritte weiterzugeben und diese dazu zu nutzen, finanzielle oder geschäftliche Vorteile für sich oder Dritte zu erzielen.

6.6 Einstellung nahestehender Personen

Ein Interessenkonflikt kann bei Führungskräften z.B. durch die Entscheidung über oder die maßgebliche Mitwirkung bei der Einstellung von Familienmitgliedern, Freunden oder Bekannten entstehen.

Betroffene Führungskräfte, die über die Einstellung entscheiden, müssen in diesen Fällen besonderes Augenmerk auf die Einhaltung des üblichen Auswahlprozesses unter Einbeziehung des Personalmanagements legen. Weiterhin sind betroffene Führungskräfte verpflichtet, dem Personalmanagement den möglichen Interessenkonflikt vor Beginn des Auswahlprozesses mitzuteilen.

Diese Regelung soll Mitarbeiter aber nicht davon abhalten, WAREMA geeignete Bewerber zur Einstellung zu empfehlen oder einem interessierten Kandidaten von einer Bewerbung bei WAREMA abzuraten.

Personaleinstellungen, die durch den Vorstand im Interesse der Gesellschafter oder im Zusammenhang mit der Gesellschafterstellung erfolgen, sind ohne Einschränkungen zulässig.

7. Datenschutz und Verschwiegenheit

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet und genutzt werden, sofern dies im Rahmen der einschlägigen Gesetze und Unternehmensrichtlinien gestattet ist.

Dokumente, die persönliche Daten über Mitarbeiter der WAREMA Gruppe enthalten, müssen vertraulich behandelt, sorgfältig aufbewahrt werden und dürfen nur gegenüber autorisierten Personen offengelegt werden.

Allgemeine Verhaltensrichtlinie

Generell haben Mitarbeiter über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung Stillschweigen zu bewahren.

Die einschlägigen Betriebsvereinbarungen „Rahmenvereinbarung IT“ und „Elektronische Kommunikationsmittel und Datenschutz“ sowie die Richtlinie „ELKODA“ sind zu beachten.

8. Kommunikation und Prävention

8.1 Fragen zur Verhaltensrichtlinie und Ansprechpartner

Fragen zu den WAREMA Verhaltensrichtlinien werden immer wieder auftauchen. Insbesondere sind diese Verhaltensrichtlinien nicht abschließend. Auch Sachverhalte, die nicht ausdrücklich angesprochen sind, können den grundlegenden ethischen und rechtlichen Anforderungen des Unternehmens widersprechen.

Bei Unsicherheiten hinsichtlich des richtigen Verhaltens sollten die Mitarbeiter die Angelegenheit mit ihrem Vorgesetzten besprechen. Zusätzlich können sich die Mitarbeiter auch an folgende Ansprechpartner, die ihre Angelegenheit vertraulich behandeln, unter folgenden Kontaktdaten wenden:

► **Allgemeine Fragen zur Verhaltensrichtlinie oder zur Anwendung der Regelungen**

Thorsten Koblenz / Compliance-Beauftragter
Tel. +49 9391 20-2200
Email: thorsten.koblenz@warema.de

► **Rechtsfragen in diesem Zusammenhang (z.B. zum Kartell- und Wettbewerbsrecht)**

Dr. Christine Alsmann / Stellvertretende Compliance-Beauftragte
Tel. +49 9391 20-3055
Email: christine.alsmann@warema.de

► **Fragen zum Datenschutz**

Norbert Rauch (atarax GmbH & Co. KG) / Datenschutzbeauftragter
Tel. +49 9391 20-2499
Email: Datenschutz@warema.de

8.2 Hinweise auf Verstöße gegen die Verhaltensrichtlinie

Mitarbeiter sind verpflichtet, erhaltene Hinweise für ein erkanntes oder vermutetes Fehlverhalten an Compliance-Beauftragten zu melden. Jeder Hinweis und alle damit verbundenen Informationen werden streng vertraulich behandelt. Weiterhin haben Mitarbeiter auch die Möglichkeit anonym eine Meldung an den Compliance-Beauftragten über ein elektronisches Formular zu senden. Die Absenderdaten werden bei Nutzung des Formulars nicht übertragen und sind somit auch für niemanden erkennbar.



Allgemeine Verhaltensrichtlinie

Jeder Mitarbeiter trägt Mitverantwortung, wenn er von nicht richtlinienkonformen Verhalten Kenntnis hat und dieses nicht meldet. Selbstverständlich darf dem Mitarbeiter kein Nachteil entstehen, wenn er einen Verdacht äußert.

Darüber hinaus ist es Aufgabe der Führungskräfte, auf Warnsignale in ihrem Zuständigkeitsbereich zu achten. Bei konkreten Anhaltspunkten für einen Korruptionsverdacht muss die Führungskraft unverzüglich die zuständige Stelle informieren. Die Umstände können auch erfordern, dass die Führungskraft selbst sofort geeignete Maßnahmen ergreifen muss. Das Maß und der Umfang der gebotenen Maßnahmen richten sich nach den Umständen des Einzelfalles. Im Übrigen hat die Führungskraft aufgrund ihrer Vorbildfunktion zur Vermeidung derartiger Verdachtsmomente präventiv beizutragen, indem sie sich klar zu regelkonformem Verhalten bekennt und dieses auch gegenüber eigenen Mitarbeitern vorlebt.

Weitere Einzelmaßnahmen zur Korruptionsprävention, z. B. die Ausstattung korruptionsgefährdeter Bereiche, Arbeitsplätze und Funktionen mit entsprechenden internen Kontrollen (z.B. Vier-Augen-Prinzip, Genehmigungsverfahren, Berichtspflichten, usw.), bleiben der Entscheidung des jeweiligen Konzernunternehmens vorbehalten.

8.3 Folgen bei Verstößen

Die WAREMA Verhaltensrichtlinie ist eine verbindliche interne Norm auf der Grundlage des geltenden Rechts für alle geschäftlichen Aktivitäten und ist von allen Mitarbeitern und Führungskräften verbindlich einzuhalten. Die Verletzung der WAREMA Verhaltensrichtlinie wird nicht toleriert und führt in jedem Fall zu Disziplinarmaßnahmen.

Es ist die Aufgabe jeder Führungskraft in der WAREMA Gruppe sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter diese Richtlinie kennen und ihre Bestimmungen einhalten. Führungskräfte, die dieser Verpflichtung nicht nachkommen, müssen auch in diesem Fall mit Disziplinarmaßnahmen und arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen.

Die Konzernrevision achtet bei ihren Prüfungen auf die Einhaltung dieser Grundsätze und nimmt sie in ihre Prüfkriterien auf.

9. Ergänzende Verhaltensrichtlinien und Vorschriften

Folgende, ergänzende Verhaltensrichtlinien und Vorschriften sind derzeit in Unternehmen der WAREMA Gruppe gültig:

Nr.	Bezeichnung	gültig seit	Betroffene Gesellschaften
1	Leitprinzipien der Automobilindustrie zur Steigerung der Nachhaltigkeitsleistung in der Lieferkette	01.08.18	WAREMA Kunststofftechnik und Maschinenbau GmbH WAREMA Plastic Technology Hungary Kft