

A photograph of four people (three men and one woman) in a modern industrial or office environment. They are gathered around a table, looking at a laptop and some papers. The setting includes large windows, industrial equipment, and a clean, professional atmosphere. The text 'VERHALTENSKODEX' is overlaid in orange at the bottom.

VERHALTENSKODEX

Sehr geehrte Mitarbeitende,

für uns bei PWO ist die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sowie ethischer Standards und Anforderungen ein wesentlicher und integraler Bestandteil unseres unternehmerischen Wertekanons und die Grundvoraussetzung für ein erfolgreiches und nachhaltiges Wachstum. Unsere geschäftlichen Aktivitäten stehen dabei immer auch im Dienst der Verbesserung der Lebensqualität der Menschen. Unser Kredo „Business as a force for good“ bringt diese Überzeugung zum Ausdruck und bestimmt maßgeblich unsere Leitsätze.

Wir bekennen uns klar zu diesen Leitsätzen und zeigen das durch ein fortwährend hohes Maß an Integrität und Nachhaltigkeit in unserem Handeln. Um die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen und der ethischen Grundsätze der PWO Gruppe sicherzustellen, haben wir unseren Verhaltenskodex überarbeitet, der neben Präventions- und Kontrollmaßnahmen unser wertebasiertes Compliance Management System (CMS) unterstützen soll. Diese Verhaltensrichtlinien sollen eine Handlungshilfe für alle Mitarbeitenden darstellen und diese bei ihrer täglichen Arbeit unterstützen. Ergänzende Richtlinien und Schulungen sollen das Bewusstsein für bestimmte Themen schärfen und den Mitarbeitenden den Umgang damit erleichtern.

Der Vorstand erklärt, dass er sich uneingeschränkt zur Compliance bekennt und auf Geschäfte verzichtet, die gegen die Compliance-Grundsätze verstoßen. Ebenso wird von allen Führungskräften und Mitarbeitenden in ihrem täglichen Geschäftsbetrieb ein recht-



lich und ethisch einwandfreies Verhalten erwartet. Alle Mitarbeitenden sollen sich ihrer persönlichen Verantwortung bewusst sein. Im Rahmen dieser Verantwortung bitten wir Sie, sich mit dem neu veröffentlichten Verhaltenskodex auseinanderzusetzen und Ihr Handeln entsprechend auszurichten.

Wir ermutigen alle Mitarbeitende, alle Fragen im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex an den jeweiligen lokalen Compliance Beauftragten oder an das Compliance Office der PWO Gruppe zu richten.

Falls Sie Kenntnis von einem potenziellen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex erlangen, sollten Sie diesen Verdacht melden. Alle Bedenken werden ernst genommen. Die Person, die ihre Bedenken anspricht, muss keine Disziplinarmaßnahmen, Sanktionen oder andere Benachteiligungen befürchten, selbst wenn das vermeintliche Fehlverhalten nicht bestätigt werden kann.

A handwritten signature in white ink on a dark orange background, belonging to Carlo Lazzarini.

Carlo Lazzarini, CEO

A handwritten signature in white ink on a dark orange background, belonging to Jochen Lischer.

Jochen Lischer, CFO

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	
Werte bei PWO	4
Integrität als Unternehmensleitbild	6
Der Verhaltenskodex	6
Integrität bei PWO	
Gegenseitiger Respekt und Gleichbehandlung	8
Professionelle Entwicklung und Vergütung	8
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	9
Gesundheit, Sicherheit und Umwelt	9
Interessenkonflikte	11
Auswahl der Geschäftspartner	12
Verpflichtung gegenüber Aktionären	12
Integrität gegenüber Geschäftspartnern	
Fairer Wettbewerb	13
Anti-Bestechung und Anti-Korruption	14
Geschenke und Bewirtung	15
Wirtschaftssanktionen und Geldwäscheprävention	16
Internationale Geschäfte und Exportkontrolle	16
Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein	
Schutz des Unternehmensvermögens, Produktkonformität und Knowhow	17
Ordnungsgemäße Dokumentation und Berichterstattung	19
Datenschutz und Informationssicherheit	19
Auftreten in der Öffentlichkeit	20
Social Media	20
Soziale Unternehmensverantwortung	
Spenden und Sponsoring	21
Ehrenamtliches Engagement	21
Voraussetzungen und Anwendungsbereich	
Geltungsbereich	22
Erwartungen an unsere Führungskräfte	22
Null-Toleranz	22
Kontakt und Unterstützung	
Einen Verstoß melden	23
Disziplinarmaßnahmen	24
Ansprechpartner	24

EINLEITUNG

Werte bei PWO

Das Leitbild ist der Spiegel unserer Unternehmenskultur und leitet sich aus unseren drei Unternehmensgrundsätzen Kunden-, Mitarbeiter- und Erfolgsorientierung ab. Aus diesen Unternehmensgrundsätzen resultieren Werte, die den PWO-Konzern als Unternehmen einzigartig machen. Diese Werte sind der Ursprung unseres Verhaltenskodex und bilden die Basis unseres Verhaltens bei unseren Geschäften und Beziehungen zu anderen. Sie sind die Grundlage für unseren Unternehmenserfolg und schaffen Vertrauen zu all unseren Stakeholdern.

Integrität ist der Mittelpunkt unseres Handelns, denn sie bedeutet, dass wir uns stets im Einklang mit unseren Werten befinden.

Respekt und Gewährleistung einer vielfältigen Kultur

Unser Handeln ist geprägt von gegenseitigem Respekt über alle Hierarchieebenen, Bereiche und Standorte hinweg. In der täglichen Zusammenarbeit sind uns eine offene Kommunikation und ein fairer Umgang von Bedeutung. Wir schätzen die Unterschiedlichkeit unserer Mitarbeitenden und fördern den bewussten Umgang mit Vielfalt und Individualität. Unsere Mitarbeitenden sind der

Schlüssel zu unserem Erfolg. Durch eine von Wertschätzung geprägte Führungskultur schaffen wir ein Umfeld, in dem sich unsere Mitarbeitenden wohlfühlen. Jeder einzelne Mitarbeitende muss spüren, dass er für uns wichtig ist – und zwar genau so wie er ist: mit seinen Bedürfnissen und Neigungen.

Wir stehen für die Menschenrechte ein und orientieren uns an den Prinzipien der Allgemeinen Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen sowie die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation. Chancengleichheit für alle ist unser Ziel. Wir dulden keine Diskriminierung, insbesondere nicht in Bezug auf Hautfarbe, Staatsangehörigkeit, ethnische Abstammung, Religion und Weltanschauung, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Familienstand, Alter, physische und / oder psychische Einschränkungen oder familiärer Verantwortung.

Unsere Mitarbeitenden zeigen ein hohes Maß an Engagement und Begeisterung. In einem starken Team leisten sie Außergewöhnliches. Wir wollen durch den souveränen und offenen Umgang mit Konflikten mögliche Probleme konstruktiv und gemeinsam lösen. Weil wir mit Begeisterung und Spaß arbeiten, sind wir noch erfolgreicher.

„Wir halten uns
an die Gesetze und
handeln verantwortungsvoll.“



Kundenorientierung und internationale Präsenz

Unsere Kunden sind der Grund für unseren Geschäftserfolg. Daher begleiten wir sie dorthin, wo sie uns brauchen. Um die Kundenzufriedenheit dauerhaft zu sichern, passen wir uns an die Bedürfnisse unserer Kunden laufend an und überzeugen nicht nur durch unsere Qualität, Zuverlässigkeit, Flexibilität, Schnelligkeit und unsere wettbewerbsfähigen Preise. Wir orientieren uns vielmehr auch an den Erwartungen der Kunden, sie mit unserem Knowhow in neue Märkte zu begleiten.

Erfolgsorientiertes Handeln

Um Erfolg zu haben, müssen wir heute vielfach der Beste sein und morgen in allem noch besser werden. Wir differenzieren uns durch unsere Innovationsfreude und unseren Ideenreichtum. In der Blechumformung und -verbindung sind wir führend in der Anwendung bewährter und neuer Technologien, zu deren Entwicklung wir maßgeblich beitragen. In vielen Bereichen sind wir dabei Benchmark für andere. Daher warten wir nicht, bis sich uns eine Chance anbietet, sondern wir erarbeiten uns selbst aus eigener Kraft in allen Unternehmensbereichen ständig neue Chancen, die wir erfolgreich nutzen. Durch die hiermit verbundene kontinuierliche Steigerung des Unternehmenswertes, beginnen wir schon heute damit, die Zukunft zu verändern und sie nach unseren Vorstellungen zu gestalten.

Unser wirtschaftliches Handeln ist darauf ausgerichtet das Unternehmensergebnis

kontinuierlich zu verbessern, um somit eine solide Basis für weiteres Wachstum zu schaffen. Hierbei legen wir großen Wert darauf, auch den Erwartungen unserer Kapitalgeber gerecht zu werden.

Fairness gegenüber Kunden, Lieferanten und Wettbewerbern

Wir gehen transparent mit allen Kunden, Lieferanten und Behörden um. Wir machen keine Versprechungen, Angebote oder Gewährungen von Vorzügen oder Vorteilen mit dem Ziel eine Entscheidung zu beeinflussen. Unser Verhalten gegenüber unseren Wettbewerbern ist stets integer.

Einhaltung von Vorschriften und Gesetzen

Wir halten uns an alle geltenden Gesetze und Vorschriften und erwarten auch von jedem unserer Führungskräfte und Mitarbeitenden, Gesetzesverstöße unter allen Umständen zu vermeiden. PWO Angestellte, die gegen geltendes Recht verstoßen, müssen unabhängig von per Gesetz festgelegten Sanktionsmaßnahmen auch mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen.

Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt

Unser unternehmerisches Handeln ist geprägt von Nachhaltigkeit und der Verantwortung, die wir auch gegenüber der Gesellschaft im sozialen, ökonomischen und ökologischen Bereich wahrnehmen. Hierbei streben wir stets an, zum Wohle unserer Umwelt und zukünftiger Generationen zu handeln, indem wir geltende gesetzliche und regulatorische Vorschriften sowie anerkannte Umweltstandards erfüllen.

Integrität als Unternehmensleitbild

Dieser Verhaltenskodex ist Ausdruck sowohl unseres Selbstverständnisses als auch unserer Selbstverpflichtung, geschäftliche Aktivitäten ethisch einwandfrei zu betreiben. Er zeigt auf, was es im Einzelnen bedeutet, nach unseren Werten und somit mit Integrität zu handeln.

Um nachhaltigen Erfolg zu haben, müssen sich unsere Geschäftsentscheidungen an ethischen Grundsätzen und einem einheitlichen Regelwerk basierend auf unseren Werten orientieren.

Compliance und Integrität stehen dabei in direktem Zusammenhang. Denn Integrität setzt die Einhaltung einschlägiger Gesetze und Vorschriften voraus.

Der Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex dient als Richtlinie für unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden zur Wahrung der Integrität gegenüber all unseren Stakeholdern. Er soll helfen unsere Werte und die damit verbundenen erwarteten Verhaltensweisen zu verstehen.

Wir müssen unseren Werten stets gerecht werden, damit unsere Mitarbeitenden, Geschäftspartner und Stakeholder sich sicher sein können, dass sie sich auf uns verlassen können. Lokale Gesetze haben immer

Vorrang, wenn sie strikter sind als dieser Verhaltenskodex. Wenn Sie sich in Bezug auf die Bedeutung oder Anwendbarkeit dieses Verhaltenskodex, einer Regel oder einer Vorschrift unsicher sind, holen Sie bitte Rat von Ihrer Führungskraft und/oder Ihrem lokalen Compliance Beauftragten ein.

Jede Führungskraft und jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, diesen Verhaltenskodex zu lesen, zu verstehen und einzuhalten. Bitte nehmen Sie sich deshalb ausreichend Zeit, sich mit unseren Werten und Handlungsgrundsätzen vertraut zu machen.

Dieser Verhaltenskodex ist jederzeit auch auf unserer Unternehmenswebsite einsehbar: <https://www.pwo-group.com/de/konzern/corporate-governance/grundsätze-unseres-handelns>

Was sollte ich tun, wenn dieser Kodex und das Gesetz in Konflikt geraten?

Zuallererst ist zu jeder Zeit das Gesetz zu befolgen. Dieser Kodex ist für gewöhnlich strenger als die gesetzlichen Vorschriften, sodass Sie in diesen Fällen den Kodex befolgen.





Was bedeutet „richtiges Verhalten“?

Der PWO Konzern hat ständig mit einer Vielzahl von Personen, Organisationen und Repräsentanten mit unterschiedlichen Interessen zu tun. Das Image von PWO hängt maßgeblich davon ab, wie sich unsere Mitarbeitenden in der Geschäftswelt verhalten.

Für persönliche Integrität und ein gutes Urteilsvermögen gibt es keinen Ersatz. Wenn Sie sich in einer schwierigen Situation befinden, stellen Sie sich folgende Fragen:

1. Ist meine Handlung oder Entscheidung legal?
2. Steht sie im Einklang mit den Inhalten dieses Verhaltenskodex und weiteren Konzernrichtlinien?
3. Ist sie richtig und frei von jeglichen persönlichen Interessenkonflikten?
4. Können meine Handlungen oder Entscheidungen der öffentlichen Prüfung standhalten? Wie würde ich oder PWO in der Presse dastehen?
5. Schützen meine Handlungen oder Entscheidungen das Ansehen von PWO als Unternehmen mit hohen ethischen Standards?

Wenn die Antwort auf all diese Fragen „Ja“ lautet, stimmt die Handlung oder Entscheidung mit diesem Verhaltenskodex überein und ist sehr wahrscheinlich die Richtige.

Wenn Sie sich dennoch unsicher sind, fragen Sie nach! Und fragen Sie solange, bis Sie sich sicher sind!

Fehlerkultur

PWO ist bestrebt, eine moderne Fehlerkultur im gesamten Konzern umzusetzen, in der mit Fehlern zeitgemäß und konstruktiv umgegangen wird.

Fehler können passieren. Wir sind uns bewusst, dass bei unseren Mitarbeitenden mit Fehlern jedoch auch gleichzeitig Angst vor Sanktionen oder sonstigen negativen Auswirkungen einhergehen kann. Dies kann im Ergebnis dazu führen, dass Fehler verborgen oder verschwiegen werden. Auf diese Weise haben wir keine Möglichkeit, von Fehlern zu lernen, um diese zukünftig zu verhindern.

Unsere Führungskräfte sind daher angehalten, auf Fehlerberichte von Mitarbeitenden sachlich und möglichst unterstützend zu reagieren und somit ein Betriebsklima zu schaffen, in dem eine konstruktive Erörterung von vorgefallenen Fehlern problemlos sowie zielführend funktioniert.

Unseren Mitarbeitenden ist bewusst, dass grob schuldhaftes, in jedem Fall jedoch vorsätzliches Fehlverhalten in der Ausübung ihrer Tätigkeit zu entsprechenden (arbeits-)rechtlichen Konsequenzen führt.

INTEGRITÄT BEI PWO

Gegenseitiger Respekt und Gleichbehandlung

Wir stehen für faire Behandlung und faire Arbeitsbedingungen. Dies umfasst das Verbot von Zwangs- oder Sklavenarbeit, Menschenhandel und Kinderarbeit, die Einhaltung der gesetzlich oder vertraglich vorgeschriebenen oder vereinbarten Vergütung, die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf eine respektvolle Behandlung bei der Arbeit. Die Ausbeutung von Arbeitskräften ist ein Verbrechen und ein Verstoß gegen die fundamentalen Menschenrechte.

Wir engagieren uns für die Freiheit und Gleichheit aller Personen, unabhängig von ihrer ethnischen Abstammung, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischen oder anderweitigen Meinung, nationalen oder sozialen Herkunft, Geburts- oder anderweitigem Status. Wir achten die international anerkannten Menschenrechte und orientieren uns in unserem Handeln an den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den Rechten der internationalen Menschenrechtscharta und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Vielfalt ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Tagesgeschäfts und unserer Kultur. Wir achten die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeitenden und schaffen eine Kultur der

Toleranz, in der wir uns individuell entfalten können, um am Arbeitsplatz unser volles Potenzial zu nutzen. Unter keinen Umständen tolerieren wir jegliche Form der Diskriminierung, Belästigung oder Beleidigung. Es ist unsere gemeinsame Aufgabe, ein faires, tolerantes, wertschätzendes und kollegiales Arbeitsumfeld zu schaffen.

Professionelle Entwicklung und Vergütung

Damit sich unsere Mitarbeitenden für unsere Vision begeistern und engagieren können, teilen wir ihnen unsere Ziele und Strategien mit.

Die persönliche und professionelle Entwicklung unserer Mitarbeitenden ist uns wichtig. Deshalb unterstützen wir sie, sich aktiv für die Verbesserung ihrer eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse einzusetzen.

Die Rekrutierung, Schulung und Beförderung unserer Mitarbeitenden beruhen auf transparenten Kriterien in Bezug auf Fähigkeiten, Kompetenzen und Verdienst. Im Rahmen von standardisierten Gesprächen erhalten Mitarbeitende Feedback in Bezug auf ihre Leistungen und Fähigkeiten. Gleichzeitig ermutigen wir sie, sich aktiv in den Bewertungsprozess einzubringen. Nur so können wir sie bei der Verbesserung ihrer Leistung unterstützen.



Wie verhalte ich mich, wenn ich mitbekomme, dass mein Teamleiter andere Kollegen beispielsweise aufgrund ihrer politischen oder sozialen Ansichten benachteiligt?

Sprechen Sie Ihre Bedenken bei Ihrer Führungskraft oder einer Person Ihres Vertrauens an. Alternativ können Sie Ihre Bedenken auch über das konzernweite Hinweisgebersystem melden oder dem Compliance Office vortragen.

“Wir unterstützen und respektieren die Würde jedes Einzelnen.“

Entsprechend der Arbeitsmärkte, in denen wir uns bewegen, entlohnen wir unsere Mitarbeitende auf eine gerechte Art und Weise und unter Einhaltung aller geltenden Gesetze. Wir setzen uns für eine gleiche Vergütung bei gleicher Arbeit ein und verurteilen alle Formen des Lohndumpings.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wir schaffen Rahmenbedingungen, die die Mitarbeitenden in ihrer individuellen Lebenssituation unterstützen, ihr Bestes zu geben und leistungsfähig zu bleiben. Damit ermöglichen wir allen Mitarbeitenden bestmöglich zu unserem Erfolg beizutragen. In diesem Zusammenhang bieten wir länderspezifisch und auf Basis betrieblicher Vereinbarungen beispielsweise mit dem Teilzeitmodell und dem Homeoffice vielfältige Möglichkeiten und Programme zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Gesundheit, Sicherheit und Umwelt

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden haben für uns höchste Priorität, denn kein Arbeitsplatz ist es wert, Gesundheit oder Leben unserer Mitarbeitenden in Gefahr zu bringen. Deshalb verfügen wir über angemessene Mechanismen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und berufsbedingten Erkrankungen und bieten unseren Mitarbeitenden und Partnern somit ein sicheres Arbeitsumfeld.

Was kann ich für die Umwelt tun?

Sie können sich bei der Ausübung Ihrer täglichen Pflichten bei PWO die Auswirkungen auf die Umwelt ins Bewusstsein rufen. Überlegen Sie sich Möglichkeiten zum Recyceln oder zur Reduzierung der täglichen Druckmenge. Erwägen Sie auch, ob eine Telefonkonferenz eine potenzielle Alternative zu einer internen Besprechung sein kann oder ob Sie für den Weg zu Besprechungen außerhalb des Betriebsgeländes Fahrgemeinschaften bilden können. Sprechen Sie Ihre Bedenken bei Ihrer Führungskraft, einer Person Ihres Vertrauens oder dem Compliance Office an.

In Bezug auf Sicherheitspraktiken, -verhaltensweisen und -konditionen gehen wir keine Kompromisse ein. Wir erwarten von allen Führungskräften und Mitarbeitenden, unsere Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften einzuhalten, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu fördern und unsere Gesundheits- und Sicherheitskultur zu verbessern. Wir bieten unseren Mitarbeitenden länderspezifisch gesundheitsfördernde und auf Prävention ausgegerichtete Programme an. Diese Programme umfassen unter anderem folgenden Bereiche:

- **Arbeitsmedizin und -schutz**
- **Betriebliche Gesundheitsförderung**
- **Ergonomie**
- **Wiedereingliederung**

Der Schutz unserer Umwelt und die sparsame Nutzung von Ressourcen sind uns wichtig. Deshalb gewährleisten wir mit einem weltweiten Umweltmanagement die Einhaltung bestehender Gesetze und Standards. Wir gestalten alle Stufen der Produktion möglichst umweltverträglich und energetisch optimiert, um die Umweltbelastung zu minimieren und die Effizienz unseres Energieeinsatzes fortlaufend zu steigern. Unseren Umwelteinfluss machen wir dabei sowohl intern als auch extern jährlich im Rahmen einer nicht finanziellen Erklärung transparent. Diese Erklärung ist jederzeit über unsere Homepage abrufbar, unter:

<https://www.pwo-group.com/de/konzern/corporate-governance/>

Wir streben nach einer vorbildlichen Umwelt- und Energiebilanz und stellen uns dabei den wachsenden Ansprüchen von Verbrauchern sowie ökologischen Herausforderungen.

„Wir sind uns der Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden, der Gesellschaft und der Umwelt bewusst.“

Ihr Vorgesetzter bittet Sie, die Angebote mehrerer Lieferanten für Rohstoffe zu prüfen. Sie stellen fest, dass eines der günstigsten Angebote von der Firma eines guten Freundes stammt. Wie sollten Sie sich verhalten?

Informieren Sie Ihre Führungskraft über die Situation und ziehen Sie sich aus dem Entscheidungsprozess zurück, um jeden Anschein eines Interessenkonflikts zu vermeiden.

Interessenkonflikte

Wir respektieren die persönlichen Interessen und das Privatleben unserer Mitarbeitenden. Jedoch dürfen diese keinen Einfluss auf geschäftliche Entscheidungen bei PWO haben. Deshalb vermeiden wir bereits Situationen, in denen unsere Mitarbeitenden aufgrund von persönlichen oder finanziellen Interessen in Interessen- oder Loyalitätskonflikte mit PWO Zielen geraten. Sollten solche Interessenkonflikte dennoch auftreten, legen wir diese offen und suchen gemeinsam mit der jeweiligen Führungskraft eine Lösung, bei der die Interessen unseres Unternehmens nicht beeinträchtigt werden.

Interessenkonflikte können z. B. entstehen, wenn Mitarbeitende:

- **Geschenke und Einladungen annehmen, anbieten oder gewähren**
- **Gremienmitglied eines anderen Unternehmens sind**
- **einer Nebentätigkeit nachgehen oder**
- **an Wettbewerbsunternehmen beteiligt sind.**

Nebentätigkeiten und Mandate

Während der Beschäftigung bei PWO sind jegliche erwerbsmäßige Nebentätigkeiten, die unsere Interessen als Arbeitgeber beeinträchtigen könnten, vor Aufnahme der Tätigkeit anzuzeigen. Darüber hinaus ist es einer Führungskraft oder einem Mitarbeitenden, der einer erwerbsmäßigen Nebentätigkeit nachgeht, untersagt:

1. Arbeitszeit oder Eigentum von PWO für eben diese Nebentätigkeit zu verwenden
2. Die Position bei PWO für die Beschaffung von Aufträgen oder einer sonstigen bevorzugten Behandlung auszunutzen
3. Einer Nebentätigkeit nachzugehen, die sich negativ auf die Fähigkeit auswirkt, den arbeitsvertraglichen Pflichten bei PWO nachzukommen
4. Vertrauliche Informationen von PWO zu nutzen, um sich oder ggf. einem anderen Arbeitgeber einen Vorteil zu verschaffen.

Auch die Übernahme eines Mandats im Vorstand, Aufsichtsrat, Beirat oder in einem sonstigen Gremium eines anderen Wirtschaftsunternehmens könnte zu Interessenkonflikten führen. Daher dürfen Führungskräfte und Mitarbeitende derartige Aufgaben nur übernehmen, wenn sie vorher genehmigt wurden. Die Führungskraft oder der Mitarbeitende informiert sich eigenverantwortlich über alle im Rahmen seiner Nebentätigkeit geltenden Gesetze und hält diese ein.

Wann schadet eine Nebentätigkeit PWO?

Eine Nebentätigkeit kann PWO schaden, wenn diese Sie so sehr beansprucht, dass sie Ihre arbeitsvertraglichen Verpflichtungen bei PWO nicht mehr oder nicht ausreichend erfüllen können. Ein Beispiel hierfür wäre, wenn sie durch die Nebentätigkeit nicht genügend Ruhepausen haben, sodass sie übermüdet zur Arbeit bei PWO erscheinen oder wenn sie Betreiber eines Online-Shops sind und diesen während Ihrer regulären Arbeitszeit betreuen.

Finanzielle Beteiligungen

PWO Angestellte, die wesentliche finanzielle Beteiligungen an konkurrierenden Unternehmen, Kunden oder Lieferanten besitzen oder planen, diese zu erwerben, sind verpflichtet, dies gegenüber der Personalabteilung offenzulegen. Diese Regelung darf auch nicht dadurch umgangen werden, dass die Beteiligungen im Auftrag des Mitarbeitenden von Dritten gehalten werden.

Ebenfalls offengelegt werden müssen wesentliche Beteiligungen von einem Mitarbeitenden nahestehende Personen, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten.

Auswahl der Geschäftspartner

Wir erwarten die Beachtung unserer Verhaltensrichtlinie und die Einhaltung der Gesetze nicht nur von unseren Mitarbeitenden und Führungskräften, sondern auch von unseren Geschäftspartnern, Lieferanten und Vertriebspartnern. Deshalb unterziehen wir risikobasiert ausgewählte Geschäftspartner vor Vertragsabschluss einer Integritätsprüfung. Unsere Mitarbeitenden führen diese Prüfung in einem rechtlich zulässigen Rahmen und nach einem transparenten Auswahlverfahren durch.

Auch nach Vertragsabschluss erwarten wir, dass sich unsere Geschäftspartner an diese Vorgaben halten und ihr Handeln an den hier festgehaltenen Wertmaßstäben ausrichten und kontinuierlich reflektieren.

Verpflichtung gegenüber Aktionären

Corporate Governance

Wir führen das Unternehmen in Übereinstimmung mit den höchsten Standards und Best-Practices in der Corporate Governance, unter anderem in Übereinstimmung mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex. Unsere Entsprechenserklärung kann jederzeit aufgerufen werden, unter:

<https://www.pwo-group.com/de/konzern/corporate-governance>

Als börsennotierte Aktiengesellschaft richten wir unsere Unternehmensführung darauf aus, Werte für unsere Aktionäre zu schaffen. Dazu gehört auch, dass wir alle für Anlageentscheidungen relevanten Informationen unverzüglich zur Verfügung stellen.

Kapitalmarkt-Compliance und Insiderinformationen

Die Einhaltung sämtlicher Kapitalmarktvorschriften, insbesondere der Marktmissbrauchsverordnung, hat für uns als börsennotiertes Unternehmen höchste Priorität. Wir sind uns bewusst, dass Verstöße nicht nur zu großen Schäden führen können, sondern darüber hinaus auch unserer Reputation und Rentabilität schaden.

PWO hat die gesetzliche Pflicht, unternehmensbezogene Insiderinformationen unverzüglich in Form einer Ad-hoc-Mitteilung zu veröffentlichen. Solange diese Veröffentlichung nicht vollzogen ist, darf diese Information nicht unbefugt weitergegeben oder für Wertpapiergeschäfte genutzt werden.

Beispiele für Insiderinformationen sind:

- **Finanzergebnisse**
- **Änderungen der Ergebnisprognosen oder der Auftragslage**
- **Veränderung der Dividende**
- **geplante Fusionen, Kooperationen oder Übernahmen**
- **bedeutsame technische Innovationen**
- **wichtige Änderungen in der Führungsorganisation**
- **Änderungen in wichtigen Geschäftsbeziehungen**
- **laufende oder angedrohte behördliche Untersuchungen oder Gerichtsverfahren und deren Beilegung.**

Wer über solches Insiderwissen verfügt, darf weder persönlich noch über Dritte mit Wertpapieren handeln, die von diesen vertraulichen Informationen betroffen sein könnten. Insiderinformationen unterliegen zudem der Geheimhaltungspflicht und dürfen nicht unbefugt veröffentlicht werden.

Sie hören zufällig eine Besprechung zwischen dem CEO und dem CFO mit. Zwei Wochen bevor das Unternehmen seinen Gewinn veröffentlicht, legt der CFO dem CEO offen, dass das Unternehmen seine Umsatzerwartungen weit übertroffen hat. Es wurde deutlich mehr Gewinn erzielt, als zu erwarten war. Sie wissen, dass ein Bekannter von Ihnen großes Interesse an Aktien hat. Dürfen Sie ihm dazu raten, PWO-Aktien zu kaufen?

Nein. Dieses Handelsgeschäft gilt als illegal, da die verwendeten Informationen noch nicht veröffentlicht wurden. Wenn er Aktien dagegen kauft, wenn die Gewinne veröffentlicht wurden, gilt dies nicht als illegal, da er keinen direkten Vorteil gegenüber anderen Händlern oder Investoren hat.

INTEGRITÄT GEGENÜBER GESCHÄFTSPARTNERN

Fairer Wettbewerb

Bei PWO sehen wir einen freien Wettbewerb als Treiber für Innovation, Effizienz und Exzellenz. Er ist ein Grundpfeiler unseres Wirtschaftssystems und schafft Wachstum und Arbeitsplätze.

Als global tätiges Unternehmen profitieren wir von einem funktionierenden und freien Wettbewerb und werden von geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetzen vor unzulässigen Absprachen und überhöhten Preisen geschützt. Durch die bewusste Einhaltung der geltenden Gesetze tragen auch wir dazu bei, dass auf den Märkten ein fairer Wettbewerb herrscht. Wir treffen keine Vereinbarungen mit Mitbewerbern, die darauf abzielen, den Wettbewerb einzuschränken. Das umfasst insbesondere Preisfestsetzung, Kunden- oder Marktaufteilung, Reduzierung von Produktionsmengen oder -kapazitäten und Boykotts von Kunden oder Lieferanten.

Wettbewerbsrechtliche Risiken tauchen in sehr unterschiedlichen Anwendungsfeldern auf, zum Beispiel:

- **beim Informationsaustausch und Benchmarking mit Wettbewerbern**
- **im Rahmen von Beteiligungen und bei Kooperationen**
- **im Zusammenhang mit Kundendienst und Vertrieb**
- **bei der Verbandsarbeit.**

„Wir verhalten
uns fair
und integer.“

Sie nehmen an einer Automobilmesse teil. Gegen Abend spricht sie ein direkter Konkurrent an, wie die Geschäfte bei PWO momentan laufen. Im Laufe des Abends beginnt der Konkurrent sehr detaillierte Fragen zu stellen. Er möchte genaue Fertigungsmengen oder verhandelte Preise erfahren. Wie sollten Sie reagieren?

Sehen Sie höflich davon ab Details zu nennen. Sie können allgemeine Marktentwicklungen oder öffentlich zugängliche technische Standards besprechen, dürfen jedoch nicht über Preise, Kosten, Produktionskapazitäten oder -mengen sprechen, insbesondere in Bezug auf einzelne Kunden und Lieferanten, Produkte oder Märkte. Ein solcher Informationsaustausch kann zu einer Koordination unter Wettbewerbern führen. Davon abgesehen stellt die Offenlegung solcher Informationen sehr wahrscheinlich eine Verletzung Ihrer Verschwiegenheitspflicht dar. Sie sollten diesen Vorfall anschließend dem Compliance Office melden.

Anti-Bestechung und Anti-Korruption

Wir überzeugen unsere Geschäftspartner ausschließlich mit der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen. Deshalb greifen wir nicht zu Mitteln der unangemessenen Beeinflussung. Wir bestechen nicht und lassen uns auch nicht bestechen. Unsere Geschäftspartner behandeln wir stets auf transparente Weise und im Einklang mit allen geltenden internationalen Anti-Korruptions- und Bestechungsbestimmungen.

Wir dulden kein korruptes Verhalten unserer Mitarbeitenden, Geschäftspartner oder Kunden. Korruption verzerrt den Wettbewerb, schadet dem freien Markt und somit auch uns. Um möglichen Schaden von PWO abzuwenden, vermeiden wir bereits den bloßen Anschein einer unangemessenen Beeinflussung. Dieser Grundsatz gilt auch im Umgang mit Beschäftigten von Behörden und Unternehmen in öffentlicher Hand sowie Amtsträgern und Politikern.

Mit regelmäßigen Schulungen und Kontrollen sorgen wir für eine Sensibilisierung für korruptes Verhalten und dafür, dass dieses verhindert, aufgedeckt und geahndet wird.



Sie sind mit dem Geschäftswagen auf dem Weg zu einem Kunden. Unterwegs werden Sie wegen Ihrer erhöhten Geschwindigkeit angehalten. Der Polizist bietet Ihnen gegen 100 € an, dass er Ihnen keinen Strafzettel zukommen lässt. Dürfen Sie dieses Angebot annehmen?

Nein. Sie dürfen nicht auf die angebotene Bestechlichkeit eingehen.

„Wir
dulden
keine
Korrup-
tion.“

Geschenke und Bewirtung

Geschenke und Einladungen von Geschäftspartnern nehmen wir nur an, wenn diese dem Anlass und Umfang nach angemessen sind. Dabei orientieren wir uns stets an nachvollziehbaren und objektiven Gründen. Zu keinem Zeitpunkt fordern oder erbitten wir weder für uns noch für Dritte Geschenke, Einladungen oder persönliche Dienstleistungen von unseren Geschäftspartnern. Wir lehnen Zuwendungen ab, wenn bereits der bloße Anschein einer unangemessenen Beeinflussung entstehen könnte.

Auch bei Geschenken und Einladungen an unsere Geschäftspartner und Kunden halten wir uns an den Grundsatz, dass bereits der bloße Anschein einer unangemessenen Einflussnahme vermieden werden muss. Zuwendungen sind nur in angemessener Höhe und im Rahmen der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit zulässig. Bei Geschenken und Einladungen an Beschäftigte von Behörden und Unternehmen in öffentlicher Hand sowie an Amtsträger und Politiker sind wir zurückhaltend und prüfen die Angemessenheit besonders kritisch.

Sollten wir uns in Bezug auf die Annahme oder Gewährung von Einladungen und Geschenken nicht sicher sein, legen wir die Situation offen und klären diese mit der jeweiligen Führungskraft und dem Compliance Office. Die geltende Geschenkerichtlinie ist in jedem Fall einzuhalten.

Ein Vertriebsmitarbeiter eines Lieferanten von PWO bringt Pralinen und einige Wandkalender als Weihnachtsgeschenke in unser Büro. Dürfen Sie diese Geschenke annehmen und sie mit den Kollegen teilen?

Ja, das können Sie – stets unter der Annahme, dass diese Geschenke der üblichen Praxis entsprechen und sich in einem angemessenen Wertebereich befinden. Beachten Sie dabei bitte unbedingt die in der Geschenkerichtlinie enthaltenen Vorgaben für den Umgang mit angenommenen Geschenken.

Während einer Preisverhandlung bietet ein Geschäftspartner an, Ihnen Eintrittskarten für ein Fußballspiel zu besorgen, das Sie sehr gerne sehen möchten. Dürfen Sie die Eintrittskarten annehmen?

Nein. Mitarbeitenden von PWO ist es nicht gestattet, Geschenke oder Bewirtung von jeglichen Personen oder Unternehmen anzunehmen, während sie sich in Geschäftsverhandlungen, Ausschreibungsverfahren oder ähnlichem befinden.

Ein wichtiger Kunde veranstaltet ein großes Fest, um das Jubiläum seines Unternehmens zu feiern. Andere wichtige Geschäftsleute werden dort sein. Darf ich die Einladung annehmen?

Ja, solange Sie klarstellen, dass Sie die Einladung als Vertreter von PWO wahrnehmen und die Veranstaltung in einem angemessenen Rahmen stattfindet. Unangemessen wäre zum Beispiel, wenn der Veranstalter neben der Verpflegung auch für ggf. anfallende Übernachtungskosten aufkommt.

Ein Geschäftspartner hat Ihren Partner und Sie als Dankeschön als langjährigen Kunden zu einem Wellnesswochenende eingeladen. Darf ich das annehmen?

Nein. Der Wert der Reise geht eindeutig über die reine Höflichkeit hinaus. Die Annahme der Einladung würde Ihre Unabhängigkeit bei zukünftigen Interaktionen mit dem Partner beeinträchtigen.

Wirtschaftssanktionen und Geldwäscheprävention

Als global tätiges Unternehmen beachten wir nationale und internationale Wirtschaftssanktionen und unterstützen die Staatengemeinschaft im Kampf gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. PWO beachtet alle diesbezüglichen Anforderungen und nutzt Systeme, die Prüfungen gegen aktuelle Sanktionslisten durchführen.

Ein Kunde bittet Sie, die Bestellung von verschiedenen Konten und mit einer Kombination verschiedener Zahlungsmittel (z. B. Bargeld und Scheck) zuzahlen. Was sollten Sie tun?

Dies ist ein verdächtiges Verhalten, das möglicherweise Geldwäsche involviert. Sie sollten umgehend Kontakt zum Compliance Office aufnehmen. Sie sollten erst dann weitere Schritte in der Transaktion vornehmen, einschließlich der Annahme der Zahlung von der Gegenpartei, nachdem das Compliance Office Sie darüber beraten hat, wie Sie vorzugehen haben.

Internationale Geschäfte und Exportkontrolle

Im Rahmen unserer internationalen Tätigkeit müssen wir bei PWO die Zoll- und Exportkontrollvorschriften sowie die internationalen Sicherheitsstandards (nach AEO) befolgen.

Wir sind zur Einhaltung aller geltenden Export- und Importgesetze verpflichtet, einschließlich, u. a. von Sanktionen, Embargos und sonstigen Gesetzen und Vorschriften sowie Regierungsverordnungen, die dem Import, Export oder Binnenhandel von Gütern, Technologien und Dienstleistungen, dem Kapitalverkehr sowie der Weitergabe von Software und Technologien unterliegen.

Diese Einschränkungen und Verbote können an der Natur der Güter, dem Ursprungsland, dem Land, in dem die Güter genutzt werden sollen, oder dem Geschäftspartner, sowie in der Verwendung der Güter liegen.

Im Rahmen aller Import- und Exportgeschäfte, die wir durchführen, müssen alle Einheiten des PWO Konzerns sowie ihre handelnden Mitarbeitenden die entsprechenden Export- und Zollvorschriften einhalten.



PFLICHT- UND VERANTWORTUNGS- BEWUSSTSEIN



Schutz des Unternehmens- vermögens, Produktkonformität und Knowhow

Schutz des Unternehmensvermögens

Es liegt in unserem Interesse, unser Eigentum und Vermögen zu schützen, da wir es einsetzen, um unsere Geschäftsziele zu erreichen. Es spielt dabei keine Rolle, ob das Vermögen finanzieller, materieller oder immaterieller Natur ist. Die Verwendung unseres Eigentums oder Vermögens für nicht berechnete Zwecke ist ausdrücklich untersagt.

Unsere Mitarbeitende sind verpflichtet, sämtliche Betriebsausrüstung, insbesondere Maschinen und Werkzeuge sowie alle Informations- und Kommunikationssysteme achtsam und im Einklang mit ihrem vorgesehenen Zweck zu handhaben. Der Arbeitsplatz und alle Einrichtungen, die den Mitarbeitenden oder dem Unternehmen dienen, sind stets in Ordnung zu halten. Jegliche Schäden müssen der Führungskraft gemeldet werden.

Produktsicherheit

Unser Erfolg wird von der Sicherheit und Zuverlässigkeit unserer Produkte mitbestimmt. Die Produktsicherheit beginnt in der Entwicklungsphase, bleibt während der Einkaufs- und Fertigungsprozesse relevant und ist auch nach dem Verkauf unserer Produkte an den Kunden von fundamentaler Bedeutung.

Wir stellen die rechtliche und regulatorische Konformität unserer Prozesse und Produkte im Rahmen unseres Einflussbereichs sicher. Dabei berücksichtigen wir den Sinn und Zweck der relevanten Gesetze und Regelungen. Im Falle unklarer rechtlicher Rahmenbedingungen finden unsere Mitarbeitenden Orientierungen in unseren Unternehmensgrundsätzen sowie durch etablierte und kommunizierte Strukturen und Prozesse.

Als Mitarbeitende haben wir eine zentrale Rolle: Von der ersten Idee bis zur Entsorgung unserer Produkte tragen wir als Fachexperten dazu bei, die rechtlichen externen und internen Anforderungen sowie die Erwartungen unserer Kunden und der Gesellschaft zu berücksichtigen und deren Vertrauen in unsere Produkte zu stärken.

Wir kennen die Vorschriften, die unseren Arbeitsbereich betreffen, und sorgen dafür, dass unser Wissensstand stets aktuell ist. In allen Phasen des Lebenszyklus unserer Produkte bedenken wir mögliche Auswirkungen unseres Handelns. Wir sprechen potenzielle Risiken in unserem Arbeitsumfeld offen an.

Knowhow

PWO besitzt wertvolles Knowhow sowie Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse. Dieses Wissen ist die Basis unseres Geschäftserfolgs. Es ist unsere Verantwortung, die Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität dieser Informationen sicherzustellen, sei es in elektronischer oder Papierform.

Die unberechtigte Übertragung von Knowhow oder Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, ihre unberechtigte Änderung, Vernichtung oder Offenlegung kann dem Unternehmen erhebliche Schäden zufügen. Sie kann arbeits-, zivil- und strafrechtliche Folgen für den betreffenden Mitarbeitenden nach sich ziehen.

Unsere IT-Sicherheit unterstützt den Schutz des geistigen Eigentums vor dem Zugriff durch nicht autorisierte Dritte, Datendiebstahl, Knowhow-Abfluss oder die Folgen von Malware durch diverse IT-Sicherheitsmaßnahmen wie Passwörter, Anti-Virus-Programme und Zugriffskonzepte.

Wir erkennen auch das geistige Eigentum von Mitwettbewerbern und Geschäftspartnern an. Alle Mitarbeitende sind verpflichtet, die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Dritter zu wahren und sie nur im mit der betreffenden Drittpartei vereinbarten Umfang zu verwenden.

Ferner ist es den Mitarbeitenden nicht gestattet, ohne vorherige Genehmigung in ihrer Eigenschaft als Mitarbeitende von PWO, an öffentlichen Diskussionen (z. B. Vorträge, Internetforen etc.) teilzunehmen oder unternehmensrelevante Informationen zu veröffentlichen (z. B. im Internet, Fachzeitschriften).

Der Verlust von Unternehmensgeheimnissen kann negative Auswirkungen auf den zukünftigen Erfolg des Unternehmens und auf die Mitarbeitenden haben.



Auf dem Weg zu unseren Tochtergesellschaften führe ich manchmal geschäftliche Telefonate am Flughafen, um die Wartezeiten zu überbrücken. Ist das in Ordnung?

Sie sollten darauf achten, keine nicht öffentlichen Unternehmensinformationen an öffentlichen Orten wie Taxis, Zügen, Flugzeugen, Aufzügen oder bei Konferenzen und Messen zu besprechen. Wenn es absolut notwendig ist, einen Anruf an einem öffentlichen Ort zu machen, achten Sie auf Ihr Umfeld.

„Wir halten betriebsinterne Informationen geheim und gehen mit geschäftssensiblen Daten verantwortungsbewusst um.“

Ordnungsgemäße Dokumentation und Berichterstattung

Zur Sicherstellung einer zuverlässigen Aufbereitung unserer Geschäfts-, Finanz- und Buchhaltungsaufzeichnungen haben wir ein Internes Kontrollsystem (IKS) implementiert. Zudem kooperieren wir mit internen und externen Prüf- und Kontrolleinheiten sowie zuständigen Behörden.

Wir setzen uns für eine korrekte und wahrheitsgemäße Berichterstattung ein. Dies gilt gleichermaßen für die Beziehung zu Investoren, Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartnern sowie mit der Öffentlichkeit und Regierungsbehörden.

Datenschutz und Informationssicherheit

Datenschutz

Datenschutz verstehen wir als Persönlichkeitsrecht. Deshalb verarbeiten und nutzen wir personenbezogene Daten nur in dem Umfang, in dem es uns die Gesetze, Regelungen, unsere eigenen Prinzipien und Richtlinien sowie die Betroffenen selbst erlauben. Wir wollen den Schutz von Daten von Anfang an berücksichtigen, die Daten intelligent analysieren, verantwortungsbewusst speichern, teilen und verwenden. Unsere Mitarbeitende, Geschäftspartner und Kunden sollen dabei angemessene Transparenz über den Umgang mit ihren Daten sowie die Wahl haben, wofür wir ihre Daten nutzen.

Alle Mitarbeitende tragen Verantwortung dafür, dass personenbezogene Daten vor dem unberechtigten Zugriff durch Dritte geschützt sind und die notwendigen Vorichtsmaßnahmen getroffen werden, um eine unbefugte Nutzung zu verhindern.

Informationssicherheit

Lücken in der IT-Sicherheit können eine große Auswirkung entfalten und den Ruf unseres Unternehmens nachhaltig schädigen. Aus diesem Grund schreiben wir unserer IT-Sicherheit eine hohe Priorität zu.

Unseren Mitarbeitenden ist es untersagt, Software und IT-Systeme von PWO während der Arbeitszeit für private Zwecke zu verwenden. Das Kopieren von Software sowie das Installieren privater Software auf Unternehmenshardware sind ohne ausdrückliche Genehmigung der IT-Abteilung verboten.

Sie dürfen unter keinen Umständen die IT-Systeme, den Internetzugang oder die E-Mail-Konten oder jegliche andere Informations- und Kommunikationsmedien von PWO für illegale oder unmoralische Zwecke missbrauchen. Das Suchen, Herunterladen oder Weiterleiten von Informationen mit Inhalten rassistischer, propagandistischer, ideologischer, pornographischer oder gewaltverherrlichender Natur gilt als besonders missbräuchlich und kann schwere Sanktionen nach sich ziehen.

Auftreten in der Öffentlichkeit

Der verantwortungsvolle Umgang mit Unternehmensinformationen geht alle etwas an. Daher verfolgen wir eine Kommunikationspolitik, mit der ein abgestimmtes und einheitliches Auftreten gewährleistet werden soll. Das bedeutet, dass alle externen Veröffentlichungen in allen Medien (Online, Print, TV, Hörfunk und Social Media) sowie im Rahmen von Reden, Vorträgen, Interviews und Podiumsdiskussionen mit dem Vorstand abzustimmen sind.

Die interne Kommunikation ist ebenso wichtig, da sie leicht an die Außenwelt gelangen kann. Seien Sie sich stets bewusst, dass Ihr tatsächliches Publikum nicht jenes sein könnte, an das Sie sich wenden wollten.

Wir respektieren ausdrücklich das Recht der freien Meinungsäußerung unserer Mitarbeitenden. Persönliche Ansichten sind bei Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit, bei Veranstaltungen, in öffentlichen Online-Foren oder in Social-Media-Netzwerken, bei denen wir als PWO-Mitarbeitende zu erkennen sind, als solche kenntlich zu machen.

Social Media

Soziale Netzwerke wie Facebook, LinkedIn, Xing oder Instagram spielen im öffentlichen Diskurs eine immer wichtigere Rolle. Auch wir nutzen gezielt soziale Netzwerke und eigene Social-Media-Kanäle zur Kommunikation mit unseren Mitarbeitenden, Bewerbern und der Öffentlichkeit.

Wir sind ein weltoffenes und weltweit agierendes Unternehmen. Wie in unseren Unternehmensgrundsätzen beschrieben, sind Toleranz und Respekt für uns elementar. Hetzerische, beleidigende oder diskriminierende Beiträge in sozialen Medien dulden wir nicht.

Inakzeptabel sind u. a. Beiträge, die:

- **verfassungsfeindliche Inhalte wiedergeben,**
- **die Würde anderer Nutzer verletzen,**
- **den Unternehmensfrieden gefährden,**
- **unser Ansehen oder das Ansehen unserer Mitarbeitenden beschädigen oder**
- **das Verhältnis zu wichtigen Anspruchsgruppen belasten.**



Sie bemerken, dass ein Kollege betriebsinterne Daten von der Datenbank des Unternehmens kopiert und sind misstrauisch bezüglich der beabsichtigten Verwendung. Was sollten Sie tun?

Sie sollten dies umgehend Ihrer Führungskraft melden. Dieser muss die betroffene Person nach dem Grund für die Datenkopie fragen und die entsprechend notwendigen Maßnahmen ergreifen.

SOZIALE UNTERNEHMENS- VERANTWORTUNG



Spenden und Sponsoring

Wir sehen uns als aktiver Unternehmensbürger und versuchen, einen Beitrag zu den Gemeinschaften zu leisten, in denen wir ansässig sind. Wir fördern regionale Ziele mit Spenden und Sponsoring, darunter die Arbeit von Behinderten- und Kinderhilfsorganisationen, Bildungszwecke, Wissenschaft, Sport und Kultur. Wir spenden freiwillig, ohne eine Gegenleistung zu verlangen, und befolgen dabei die anwendbaren Gesetze und lokalen Vorschriften.

Geld- oder Sachspenden an politische Parteien, politische Kandidaten, Verwalter politischer Ämter oder Vertreter der öffentlichen Verwaltung schließen wir grundsätzlich aus.

Ehrenamtliches Engagement

Ehrenamtliches Engagement hält die Gesellschaft zusammen. Als Unternehmen, das seine Verantwortung gegenüber dem Gemeinwesen ernst nimmt, begrüßen und unterstützen wir den ehrenamtlichen Einsatz unserer Mitarbeitenden. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um politisch-demokratische, gesellschaftliche oder sozial-karitative Aktivitäten handelt. Soziales Engagement ist ein wichtiger Bestandteil der Ausbildung bei PWO, denn wir sehen uns in der Verantwortung für unser Miteinander. So darf sich jeder Auszubildende und Studierende einem oder mehreren definierten Projekten anschließen und selbst sozial tätig werden. Dabei stehen ganz unterschiedliche Projekte zur Auswahl, sodass jeder seine Talente auf die eigene Art und Weise einbringen kann. Ob es beispielsweise um handwerkliche Unterstützungen in sozialen Einrichtungen geht, um Aktivitäten im Umweltschutz in der Region oder um die Organisation von Events zur Sammlung von Spenden für einen sozialen Zweck: Wir leisten einen Beitrag und machen einen Unterschied.

VORAUSSETZUNGEN UND ANWENDUNGSBEREICH

Geltungsbereich

Diese Verhaltensrichtlinie gilt für alle Mitarbeitende und Führungskräfte des PWO Konzerns. Alle Mitarbeitende und Führungskräfte haben sich mit dem Inhalt dieser Verhaltensrichtlinie vertraut zu machen, ihn zu kennen und danach zu handeln. Sofern spezifische Richtlinien oder sonstige Regelungen vorliegen, sind diese bindend.

Auch von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie diese Richtlinie kennen und sich daran halten. Wer die Grundsätze dieser Verhaltensrichtlinie nicht teilt, kann für uns kein Geschäftspartner sein.

Erwartungen an unsere Führungskräfte

Die Vorstandsmitglieder, Abteilungsleiter, Business Unit Leiter, Teamleiter und sonstige Führungskräfte haben eine wichtige Vorbildfunktion bei der Befolgung dieses Verhaltenskodex. Es wird erwartet, dass die Führungskräfte auf allen Ebenen durch integriertes Verhalten dieser Vorbildfunktion gerecht werden und den Mitarbeitenden somit Orientierung im Sinne dieses Verhaltenskodex geben.

Null-Toleranz

Obwohl dieser Verhaltenskodex Ihnen als Orientierungshilfe für bestimmte Situationen dient, gibt es spezifische Bereiche, in denen eine „Null-Toleranz“-Politik gilt:

- **unsichere, illegale oder unmoralische Arbeitspraktiken**
- **Gewalt und Aggression**
- **Diskriminierung, Schikane und Belästigung**
- **Bestechung und Korruption**
- **Vergeltung gegen Personen, die Ungerechtigkeiten ansprechen oder das Richtige tun**



KONTAKT UND UNTERSTÜTZUNG

Einen Verstoß melden

Falls Sie Kenntnis von einem potenziellen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex erlangen, sollten Sie diesen Verdacht melden. Alle Bedenken werden ernst genommen und die Person, die ihre Bedenken anspricht, muss keine Disziplinarmaßnahmen oder Sanktionen befürchten, selbst wenn das vermeintliche Fehlverhalten nicht bestätigt wird.

Für die Meldung eines potenziellen Verstoßes können Sie sich an Ihre direkte Führungskraft, eine Person Ihres Vertrauens oder das Compliance Office wenden. Alternativ können Sie unser weltweit, rund um die Uhr zur Verfügung stehendes Hinweisgebersystem nutzen, das es Ihnen auch ermöglicht, anonym zu bleiben. Das Hinweisgebersystem ist aufrufbar unter:

<https://pwogroup.integrityline.app/>

Mitarbeitende, die einen mutmaßlichen Verstoß in gutem Glauben melden, müssen keine Benachteiligungen weder durch PWO noch Dritte befürchten, auch wenn sich der Verdacht nicht bestätigt oder als falsch herausstellt. Der Begriff „Benachteiligung“ beinhaltet Entlassung, Disziplinarmaßnahmen, Drohungen, Mobbing oder eine andere negative Behandlung im Zusammenhang mit der Meldung von Bedenken oder Hinweisen. Wenn ein Mitarbeitender der Meinung ist, dass er eine solche Benachteiligung erfahren hat, muss er diesen Vorfall melden. Dies kann entweder über das Hinweisgeberportal, an die direkte Führungskraft, an das Compliance Office oder an den Betriebsrat erfolgen.

Mitarbeitende dürfen in keiner Weise einem Hinweisgeber drohen oder Vergeltung gegen ihn üben. Jeder, der sich auf solche Weise verhält, muss mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen.

„Wir sprechen offen über Bedenken und Risiken.“

Disziplinarmaßnahmen

PWO toleriert keinerlei Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften und interne Verhaltensstandards. Mitarbeitende, die diesen Verhaltenskodex nicht befolgen, müssen mit angemessenen, in den entsprechenden Vorschriften aufgeführten Disziplinarmaßnahmen oder Sanktionen rechnen.

Vorstandsmitglieder, Abteilungsleiter, Business Unit Leiter, Teamleiter und sonstige Führungskräfte von PWO können ebenfalls diszipliniert werden, wenn sie es versäumen, derartige Verstöße zu bemerken, sofern dieses Versäumnis auf eine unzureichende Überwachung der Mitarbeitenden in ihrem Verantwortungsbereich zurückzuführen ist. Disziplinarmaßnahmen können darüber hinaus auch ausgesprochen werden, wenn Vorstandsmitglieder, Abteilungsleiter, Business Unit Leiter, Teamleiter und sonstige Führungskräfte auf Verstöße nicht angemessen reagieren.

Ansprechpartner

Wir ermutigen alle Mitarbeitende, alle Fragen im Zusammenhang mit diesem Verhaltenskodex an den Compliance Officer der PWO Gruppe zu richten.

Christian Bühler, Compliance Officer
PWO AG / PWO Gruppe
E-Mail: compliance.de@pwo-group.com
Telefon: +49 7802 84 178

