

Code of Conduct

Sicherheit, Orientierung und Vertrauen

Quality for life





Inhalt

Geltungsbereich	4
Gleichstellungshinweis	4
Vorwort des Vorsitzenden des Verwaltungsrats	5
Verhaltensgrundsätze:	
1. Die Marke Ottobock ist ein Qualitätsversprechen.....	7
2. Respekt und Vertrauen grenzen niemanden aus.....	7
3. Das Eigentum wird geschützt.....	8
4. Soziale Medien.....	8
5. Das Wertesystem verbietet jede Art von Korruption.....	9
6. Privatinteressen sind von Unternehmensinteressen zu trennen – keine Interessenkonflikte.....	9
7. Ein fairer Wettbewerb ist unverzichtbar.....	10
8. Sensible Informationen sind diskret zu behandeln.....	10
9. Ökonomie und Ökologie gehören zusammen.....	12
10. Die Gesundheit der Mitarbeiter ist zu fördern.....	12
11. Soziales Engagement zeichnet unser Unternehmen aus ...	13

Geltungsbereich

Dieser Code of Conduct gilt für alle Mitarbeiter der Ottobock Gruppe nach Ratifizierung in der jeweiligen Gesellschaft. Zur Ottobock Gruppe gehören alle Gesellschaften, an denen die Ottobock SE & Co. KGaA direkt oder indirekt einen Kapitalanteil von mehr als 50% hält.

Gleichstellungshinweis

Zur besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher, weiblicher und diverser Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für alle Geschlechter.

Vorwort des Vorsitzenden des Verwaltungsrats


Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ethische Grundsätze gelten kategorisch und universell. Jede Freiheit, auch die unternehmerische, basiert auf solchen ethischen Grundsätzen sowie verbindlichen Regeln. Ohne sie gäbe es keine verlässlichen Rahmenbedingungen für das verantwortungsbewusste wirtschaftliche Handeln.

Sie stecken den Rahmen ab, der Sicherheit, Orientierung und Vertrauen schafft. In unserer Unternehmensgeschichte, die 1919 in Berlin begann, hat es immer wieder markante Wendepunkte gegeben. Das Einvernehmen über den richtigen Kurs in die Zukunft war in diesen Situationen nur möglich, weil es ein Einvernehmen über Regeln, Grundsätze und Werte gab, die uns wie ein Kompass in schwerer See geholfen haben. Damit waren wir erfolgreich und werden es auch in Zukunft sein.

Wegen dieses nachhaltigen Effekts haben wir übergeordnete und allgemein gültige Verhaltensgrundsätze formuliert. Sie stellen die verbindliche Richtschnur für die Ottobock SE & Co. KGaA und alle ihre Beteiligungsunternehmen dar. Diese haben die generellen Wegweisungen soweit zu konkretisieren, dass alle Mitarbeiter für ihr tägliches Handeln eine unmissverständliche Handreichung besitzen.

Die Ottobock Gruppe ist ein weltweites Netzwerk und umfasst unterschiedliche Kulturen, Traditionen und Marktbedingungen. In welchem Land auch immer ein Mitarbeiter für Ottobock tätig ist – er weiß dass gemeinsame feste Grundsätze für ihn wie für alle anderen Mitglieder der Ottobock Family gelten.

Diesem Werte-Kanon in der täglichen Arbeit gerecht zu werden, ist ein wesentlicher Teil der Erfolgsgeschichte von Ottobock. Darauf dürfen wir stolz sein. Wir setzen diesen Weg fort, indem wir die Bedeutung der Ethik in der Ökonomie für unsere Unternehmen durch verbindliche Verhaltensgrundsätze festschreiben.



Ihr Professor Hans Georg Näder

Grundsätzlich übernimmt jeder Ottobock Mitarbeiter Verantwortung für sein eigenes Handeln und seine Verhaltensweisen. Dabei sind die nachstehenden Werte und Verhaltensgrundsätze stets nach bestem Wissen und Gewissen zu berücksichtigen. Durch unseren vertrauensvollen, fairen sowie respektvollen Umgang miteinander festigen wir die Basis für Integrität und Ehrlichkeit.

Unter Beachtung von internationalen Standards zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung orientiert sich Ottobock mit seinem Code of Conduct an den universell anerkannten Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen.

www.unglobalcompact.org

Darüber hinaus gelten die folgenden Verhaltensgrundsätze:

1. Die Marke Ottobock ist ein Qualitätsversprechen

Weltweit steht Ottobock für qualitativ hochwertige und technologisch herausragende Produkte und Dienstleistungen. Mit diesem Qualitätsversprechen übernehmen wir bewusst eine hohe Verantwortung von der Forschung und Entwicklung über Produktion und Prüfwesen bis hin zu Vertrieb und Kundenservice.

In Übereinstimmung mit der Maxime unseres Firmengründers Otto Bock, dass der wichtigste Qualitätsmaßstab der positive Effekt für den Nutzer unserer Produkte ist, stehen dessen Bedürfnisse auch heute unverändert im Mittelpunkt unseres Qualitätsmanagements.

Um dem beschleunigten technischen Fortschritt gerecht zu werden, investieren wir kontinuierlich in die Aus- und Weiterbildung aller Fachkräfte. Das Handeln der Mitarbeiter bestimmt der Grundsatz, das Qualitätsversprechen jederzeit verlässlich einzulösen.

2. Respekt und Vertrauen grenzen niemanden aus

Als international aufgestellter Arbeitgeber legen wir besonderen Wert auf eine von Respekt und Vertrauen getragene multikulturelle Interaktion. Wir erleben Diversität in den Teams als Vorzug und bringen Menschen mit individuell unterschiedlichen Erfahrungen, Überzeugungen und Blickrichtungen zusammen.

Um Chancengleichheit zu gewährleisten und unsere Internationalität sozial zu gestalten, dulden wir keine Diskriminierung von Mitarbeitern, insbesondere nicht aufgrund ihres Alters, Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft oder Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, sexueller Identität, Behinderung oder sozialer Herkunft.

Das bedeutet, dass Ottobock keine Diskriminierung am Arbeitsplatz oder bei Einstellungen zulässt.

3. Das Eigentum wird geschützt

Die Mitarbeiter achten auf die materiellen Werte des Unternehmens und gehen mit dem Eigentum des Unternehmens ausschließlich zu dienstlichen Zwecken sowie sachgerecht und schonend um.

Alle Mitarbeiter haben die Verantwortung nach besten Möglichkeiten sicherzustellen, dass das Eigentum von Ottobock nicht missbraucht, verschwendet oder beschädigt wird, es verloren geht oder gestohlen wird.

Unternehmenseigentum darf ohne ausdrückliche Erlaubnis weder verkauft, noch verliehen oder für betriebsfremde Zwecke verwendet werden, ungeachtet seines Zustandes oder Wertes.

4. Soziale Medien

Social Media ist ein wichtiger Teil des heutigen Geschäfts und seine Bedeutung wächst. „Soziale Medien“ meint Kommunikationsmittel und Interaktionen zwischen Menschen in virtuellen Communities und sozialen Netzwerken, wie bspw. Twitter, Facebook, LinkedIn, Blogs, Wikis, Video-Streaming-Websites (z.B. YouTube) und vieles mehr.

Soziale Medien dürfen nach ausdrücklicher Freigabe für geschäftliche Belange eingesetzt werden. Es wird nur dann über Patienten- oder Kundeninformationen kommuniziert, sofern dies Teil der eigenen betrieblichen Aufgabe ist.

Alle Mitarbeiter werden sich in ihrer Rolle als Mitarbeiter in sozialen Medien stets aufrichtig und respektvoll über Ottobock, andere Mitarbeiter, Geschäftspartner, Kunden oder Wettbewerber äußern. Sofern Mitarbeiter ihre persönliche Meinung online kommunizieren, werden sie dies in eigenem Namen und nicht im Namen von Ottobock oder unter Verwendung von Ottobock e-Mail Adressen tun. Ansonsten gelten auch in den sozialen Medien dieselben Regeln des Code of Conduct, etwa in Bezug auf Diskriminierung.

5. Das Wertesystem verbietet jede Art von Korruption

Unser Unternehmen verdankt seine hervorragende Stellung auf dem internationalen Markt innovativen Produkten, Problemlösungskompetenz und exzellenten produktbegleitenden Dienstleistungen. Unser auf Technik und Qualität basierender Wettbewerbsvorteil macht einen Rückgriff auf Korruption nicht nur unnötig, korrupte Praktiken stehen auch im Widerspruch zum selbst gesetzten Anspruch eines fairen und rein leistungsorientierten Wettbewerbs.

Die Stellung unseres Unternehmens lässt sich nur aufrechterhalten und gegen den Wettbewerb verteidigen, wenn man die Bereitschaft hat, fortlaufend Innovationen zu entwickeln und diese in marktfähige Produkte umzuwandeln – Korruption ist daher kontraproduktiv und verhindert eine realistische Einschätzung zur Konkurrenzfähigkeit unserer Produkte und Dienstleistungen.

Detaillierte Regelungen zur Vermeidung und Bekämpfung von Korruption sind in der Richtlinie **„Anti-Korruption & Verhalten im Geschäftsverkehr“** festgehalten. Interne Kontrollsysteme dokumentieren die Geschäftsprozesse und stellen Transparenz von Entscheidungsfindungen sicher.

6. Privatinteressen sind von Unternehmensinteressen zu trennen – keine Interessenkonflikte

Alle Mitarbeiter müssen stets ihre privaten Interessen und diejenigen des Unternehmens trennen.

Alle Situationen oder auch nur deren Anschein, in denen ein Mitarbeiter in Ausübung seiner dienstlichen Tätigkeit in Konflikt mit seinen privaten Interessen geraten könnte, sind zu vermeiden.

Falls geschäftliche Kontakte bestehen, die das Risiko eines solchen Interessenkonflikts bergen, ist dies uneingeschränkt offenzulegen.

Wesentliche Beteiligungen, auch enger Familienangehöriger, an einem Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten sind dem Vorgesetzten schriftlich anzuzeigen.

7. Ein fairer Wettbewerb ist unverzichtbar

Unverfälschter Wettbewerb ist nicht nur ein Ziel unseres Unternehmens, sondern liegt auch im Interesse der Allgemeinheit und schafft verlässliche Rahmenbedingungen für die wirtschaftliche Entwicklung. Das Wettbewerbs- und Kartellrecht ist die gesetzliche Grundlage für Chancengleichheit und fairen Wettbewerb, zu deren Einhaltung sich jeder Mitarbeiter verpflichtet. Insbesondere besteht die Verpflichtung zur Einhaltung des Verbotes von Preis- und Kapazitätsabsprachen, Absprachen zur Aufteilung von Kunden, Gebieten oder Märkten mit Wettbewerbern, Abgaben von Scheinangeboten, Wettbewerbsverzicht sowie der unsachgemäßen Bevorzugung oder Benachteiligung von Geschäftspartnern.

8. Sensible Informationen sind diskret zu behandeln

Der Schutz vertraulicher, geheimer und personenbezogener Daten gehört zu den Grundsätzen in allen Beziehungen zu Kollegen (auch ehemaligen) sowie deren Angehörigen, Bewerbern, Kunden, Lieferanten und sonstigen Personenkreisen.

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für klar definierte und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Unser Unternehmen stellt sicher, dass die Verwendung der Daten für die Betroffenen transparent ist und ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung gewahrt werden.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen sowie die gesetzlichen und betrieblichen Regelungen zur Informationssicherheit einzuhalten und die unserem Unternehmen anvertrauten Daten vor missbräuchlicher Verwendung zu schützen. Unser Unternehmen verpflichtet sich, einen angemessenen Standard bei der Absicherung der Informationsverarbeitung zu gewährleisten. Alle Komponenten der Informationsverarbeitung müssen so sicher sein, dass die Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Nachweisbarkeit der schützenswerten Informationen gegeben und eine unbefugte interne oder externe Nutzung verhindert wird.

Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse sind streng vertraulich. Dieser Grundsatz ist auch für den Schutz der Informationen unserer Geschäftspartner zu beachten. Über Arbeits- und Geschäftsvorgänge im Unternehmen, die für unser Unternehmen oder Geschäftspartner sensibel sind, ist Stillschweigen zu bewahren. Die direkte oder indirekte Nutzung nicht öffentlicher Geschäftsinformationen zum persönlichen Vorteil, zum Vorteil Dritter oder zum Nachteil unseres Unternehmens ist untersagt.

Geistiges Eigentum ist für den Erfolg und die wirtschaftliche Entwicklung von Ottobock unerlässlich. So ist unser geistiges Eigentum zu schützen, einschließlich aller Patente, Marken und Urheberrechte, Geschäftsgeheimnisse, technische und wissenschaftliche Kenntnisse und das im Laufe der Jahre entwickelte Know-how unseres Unternehmens. Umgekehrt respektiert Ottobock auch das geistige Eigentum anderer.

Die Verpflichtung zur Einhaltung aller zuvor genannten Punkte gilt über die Dauer des aktiven Beschäftigungsverhältnisses hinaus.

9. Ökonomie und Ökologie gehören zusammen

Unser Unternehmen stellt sich aktiv seiner Mitverantwortung für den nachhaltigen Schutz natürlicher Ressourcen. In den Produktionsprozessen der Unternehmen prüft das Energiemanagement kontinuierlich die Integration weiterer verbrauchsreduzierender Technologien. Auch das Recycling von Wertstoffen und der verantwortungsbewusste Umgang mit Schadstoffen sind elementarer Bestandteil unseres Handelns und ein bewusster Beitrag zu einem Mehr an Umweltschutz. Eine ökologische Produktion ist für uns ein wesentlicher Teil nachhaltigen Unternehmenserfolges.

10. Die Gesundheit der Mitarbeiter ist zu fördern

Als Ausdruck von Wertschätzung und Fairness gegenüber unseren Mitarbeitern stellt sich unser Unternehmen seiner Verantwortung, Erkrankungen vorzubeugen und nach Ausfallzeiten die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern. Darüber hinaus werden präventive Maßnahmen zum Wohle der Mitarbeiter gefördert.

Ottobock ist bestrebt sichere, gesunde und produktive Lösung für die Sicherheit unsere Mitarbeiter am Arbeitsplatz anzubieten. Folglich sind alle Vorschriften für die Gesundheits-, Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgestaltung strikt einzuhalten, um Verletzung oder Schäden von Mitarbeitern oder anderen Personen zu vermeiden.

Da auch ein gutes Arbeitsklima maßgeblich zur Vorbeugung von berufsbedingten Erkrankungen beitragen kann, sind Führungskräfte angehalten, eine konstruktive Atmosphäre zu pflegen und Mobbing zu unterbinden.

Insbesondere der Konsum von Alkohol und illegalen Drogen gefährdet die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter. Arbeiten unter Einfluss dieser Stoffe ist strengstens verboten.

11. Soziales Engagement zeichnet unser Unternehmen aus

Unser Unternehmen tritt als Sponsor und Förderer in Erscheinung und verkörpert damit den Grundsatz, über seine Rolle als Wirtschaftsfaktor hinaus gesellschaftliche Mitverantwortung zu tragen. Die zu unterstützenden Projekte können von Initiativen zugunsten der Standort-Attraktivität bis hin zu internationalen Kooperationen reichen.

„Ermuntere den anderen,
Fehler zu beseitigen, selbst
etwas zu unternehmen und
sich zu entscheiden“

Otto Bock, 1944

„Auch nach fast 100 Jahren sind unsere Werte wie
Ehrlichkeit, Vertrauen und Verlässlichkeit intakt.
Als Familienoberhaupt in dritter Generation,
Eigentümer und Vorsitzender des Verwaltungsrats
bin ich stolz, dass unsere Kultur des gegenseitigen
Respekts lebendig ist.“

Professor Hans Georg Näder

„Eine anständige Art der Geschäftsführung ist
auf die Dauer das Einträglichste, und die
Geschäftswelt schätzt eine solche viel höher ein,
als man glauben sollte. – Robert Bosch (1921)“

Dr. Bernd Bohr, Vorsitzender des Aufsichtsrats

„Das Vertrauen, das uns die Anwender unserer Produkte,
unsere Patienten, Kunden und Geschäftspartner entgegenbringen
ist ein wesentlicher Schlüssel zum Erfolg von Ottobock.
Das hat uns Familie Näder in den vergangenen 100 Jahren
vorgelebt. Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten,
dass Ottobock auch in Zukunft nicht nur für exzellente,
innovative Produkte und Dienstleistungen steht,
sondern auch weiterhin als verlässlicher,
vertrauensvoller und fairer Partner geschätzt wird.“

Philipp Schulte-Noelle, CEO/CFO

„Wir haben mit unseren innovativen Produkten und
unserer PatientCare Kompetenz sowie unserer
internationalen Präsenz eine herausragende
Stellung im globalen Markt. Wettbewerb sehen wir
als sportliche Herausforderung, den wir mit
fortlaufenden Innovationen und marktfähigen
Produkten auf Augenhöhe und fair betreiben.“

Ralf Stuch, CSMO

„Weltweit steigen die regulatorischen Anforderungen für
Medizinprodukte im Allgemeinen und der Erstattungssysteme
im Besonderen, wie beispielsweise Zulassungsvoraussetzungen
für Produkten oder die Anforderungen an klinischen Studien.
Ottobock ist in der Lage solche erhöhten Anordnungen zu
erfüllen und damit stellt Compliance für Ottobock einen echten
Wettbewerbsvorteil dar. Wir sichern uns einen fairen und den
Anwendern Nutzen bringenden Vorsprung in den Märkten.“

Dr. Andreas Goppelt, CTO

„Wie viele andere Unternehmen hat auch Ottobock in der
Vergangenheit spüren müssen, wie schwerwiegend einzelne,
korrupte Mitarbeiter dem Unternehmen schaden können.
Wir wollen nicht, dass Einzelnen die Möglichkeit geboten wird,
die harte Arbeit des Teams zu gefährden, und werden für
angemessene Strukturen Sorge tragen, die unseren Erfolg
nachhaltig sichern.“

Arne Jörn, COO

„Dieser Code of Conduct ist in enger Abstimmung
zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat entstanden
und wird gemeinsam getragen.“

Betriebsrat, Duderstadt

„Den Bereich der Compliance haben wir als Rechtsabteilung vor
fünf Monaten übernommen. Und das mit großem Respekt und
im Bewusstsein der Bedeutung und des Umfangs dieses
Verantwortungsbereichs. Umso mehr freuen wir uns über
das große Kommitment, die Offenheit, das Vertrauen,
die Zeit und die große Kompetenz, die die Kollegen der
verschiedenen Fachabteilungen uns, Herrn Pfaff und mir,
seither entgegenbringen. Im Rahmen des aktuellen
Projekts zur „Bestandaufnahme des bestehenden Compliance
Systems“ ist der gemeinsame Wille, im Bereich Compliance
besser und professioneller zu werden, deutlich zu spüren.
Und das entspricht auch unserem Ansatz: Es geht nur
gemeinsam und in offener, vertrauensvoller
Zusammenarbeit. Ich möchte allen Kollegen für diesen
guten Start danken und freue mich auf den weiteren
gemeinsamen Weg!“

Regina Thums, Head of Legal & Compliance

Herausgeber

Ottobock SE & Co. KGaA
Max-Näder-Str. 15
37115 Duderstadt, Deutschland

Ansprechpartner:

Regina Thums
Head of Legal & Compliance
E-Mail: compliance@ottobock.de
Tel.: +49 5527 8483606

Version: 1.0
Datum: 2018-12-11
Autor: Regina Thums
Anmerkungen: Initiales Dokument

Version: 1.0R
Datum: 2019-10-02
Autor: Regina Thums
Anmerkungen: Korrektur Redaktionsversehen:
Nr.4 deutsche Fassung