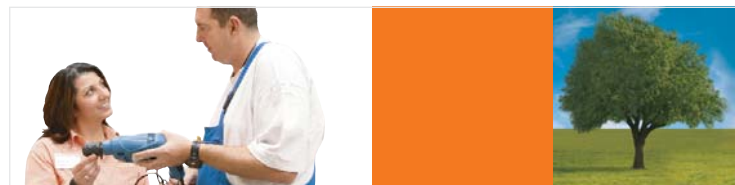




Verhaltenskodex



Code of Conduct



**Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
sehr geehrte Damen und Herren,**

wir sind stolz, Ihnen diesen international gültigen OBI Verhaltenskodex zu überreichen. Mit ihm machen wir einen großen Schritt in unserem Bestreben, eines der besten internationalen Unternehmen der DIY-Branche sowie des gesamten Handels zu werden.

Wir werden dieses anspruchsvolle Ziel nur erreichen, wenn es uns gelingt, die Marke OBI mit einem international einheitlichen Image sowie einem herausragenden Ruf bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern, Lieferanten, Gesellschaftern und in der Öffentlichkeit zu verbinden.

Der OBI Verhaltenskodex ist ein verbindlicher Leitfaden für Ihr verantwortungsvolles tägliches Handeln. Seien Sie Vorbild: Tragen Sie dazu bei, unsere Unternehmenskultur im Sinne dieses Kodexes und unserer Leitlinien weiterzuentwickeln. So sind wir in der Lage, auf nationaler und internationaler Ebene unsere Spitzenposition in beeindruckender Weise deutlich zu machen.

Ihre Ansprechpartner in allen Fragen zu diesem Verhaltenskodex sind gleichermaßen die OBI Geschäftsführer sowie der OBI Ombudsmann Thomas Belker (Konzernfunktion "Human Resources & Administration").

Wir sichern Ihnen in allen Belangen strikte Vertraulichkeit zu.



Vorstand OBI AG

Oliver Geiling
Chief Financial Officer

Sergio Giroldi
Chief Executive Officer



Dear employees, Ladies and Gentlemen

We are proud to present to you the internationally valid OBI Code of Conduct. Therewith we move a big step forward on our way to become one of the best international companies in DIY and in retail generally.

To achieve our targets and be successful we have to connect our OBI brand to an internationally highly valued image and an excellent reputation with our employees, our customers, our business partners, our suppliers, our shareholders and in public.

Please see this Code of Conduct as a mandatory guideline for your day-to-day responsibilities. Set a good example and contribute to the further development of our corporate culture in the spirit of this Code of Conduct and of our guiding principles, thus demonstrating our internationally leading position in an impressive way.

Your contact with regard to all questions concerning this Code of Conduct are in equal measure the OBI Managing Directors and the OBI Ombudsman Thomas Belker (corporate function "Human Resources & Administration").

We promise to treat all issues strictly confidentially.

Paolo Alemagna
Corporate Category Management
Global Sourcing & Logistics

Dieter Messner
International

Board Members OBI AG

	Vorwort	06
1.	Geltungsbereich	08
2.	Nachhaltigkeit und Verantwortung	10
	Nachhaltigkeit	10
	Kinderarbeit und Zwangsarbeit	10
	Menschliche Würde	10
3.	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	12
	Fairness, Toleranz und Chancengleichheit	12
	Eine Kultur der offenen und aufrichtigen Kommunikation	12
	Datenschutz und Vertraulichkeit persönlicher Daten	12
	Interessenkonflikte	12
	Politische Aktivitäten	12
	Religiöse Aktivitäten	12
4.	Geschäftspartner	14
	Lieferanten	14
	Wettbewerb	14
	Geistiges Eigentum und Urheberrecht Dritter	14
	Gewährung und Erhalt von Vorteilen	14
5.	Gesellschaft und Gesetze	16
	Gesetzestreue	16
	Spenden	16
	Politische Aktivitäten	16
6.	Vermögenswerte des Unternehmens und finanzielle Integrität	18
	Nutzung von Vermögenswerten des Unternehmens	18
	Nutzung von IT-Systemen	18
	Schutz von Informationen	18
	Finanzkennzahlen	18
7.	Einhaltung des Verhaltenskodexes	20
	Informationen und Fragen	20
	Verstöße und Sanktionen	20
	Revision	20
	Hilfestellung zur Erkennung richtigen Verhaltens	20
8.	Ansprechpartner / OBI Ombudsmann	22

	Preface	07
1.	Scope	09
2.	Sustainability and Responsibility	11
	Sustainability	11
	Child and Forced Labour	11
	Human Dignity	11
3.	Employees	13
	Fairness, Tolerance and Equal Opportunity	13
	Creating a Culture of Open and Honest Communication	13
	Privacy and Confidentiality of Personal Data	13
	Conflicts of Interest	13
	Political Activities	13
	Religious Activities	13
4.	Business Partners	15
	Suppliers	15
	Competition	15
	Intellectual Property and Copyright of Third Parties	15
	Offering and Receiving Benefits	15
5.	Society and Laws	17
	Adherence to the Law	17
	Donations	17
	Political Activities	17
6.	Company Assets and Financial Integrity	19
	Use of Company Assets	19
	IT Systems Use	19
	Protecting Information	19
	Financial Records	19
7.	Compliance with the Code of Conduct	21
	Information and Questions	21
	Breaches and Sanctions	21
	Auditing	21
	A Help in Identifying to Do the Right Thing	21
8.	Contact / OBI Ombudsman	22

Vorwort

Die Basis dieses Verhaltenskodexes sind unsere **Vision**, unsere **Mission** und unsere **Werte**. Leistung, Respekt, Offenheit und Verantwortung sind unser Maßstab im Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern, Lieferanten sowie Gesellschaftern.

Jeder von uns ist dafür verantwortlich, die Werte und Standards dieses Verhaltenskodexes zu kennen. Es gehört zu unseren Aufgaben, sie einzuhalten sowie Fragen zu stellen, sollte es Unsicherheiten bezüglich der Regeln geben.

OBI nimmt die Standards dieses Verhaltenskodexes sehr ernst. Verstöße haben disziplinarische Folgen und können bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. der Geschäftsbeziehung führen.

Der OBI Verhaltenskodex kann nicht jeden Themenbereich ausführlich abdecken. Er definiert aber die Philosophie, nach der wir unsere Geschäfte tätigen. Er ist der Leitfaden unseres täglichen Verhaltens.

OBI Vorstand und OBI Geschäftsführung werden diesen Verhaltenskodex vorleben. Ethisch korrektes Verhalten entsteht nicht von alleine: Die Erwartungen, die an unser Verhalten gestellt werden, müssen klar und direkt kommuniziert und beispielhaft durch das OBI Management veranschaulicht werden.





Preface

The OBI Code of Conduct is based on our **vision & mission** statement as well as on our **values**. OBI's business activities are founded on the following values: performance, respect, openness and responsibility. These apply to all our stakeholders.

Each of us is responsible for knowing and adhering to the values and standards set forth in this Code and for raising questions if we are uncertain about company policy.

OBI takes the standards set forth in the Code seriously, and violations are cause for disciplinary action up to and including termination of employment or business relationships.

Although OBI's Code of Conduct cannot address every issue, it defines the spirit in which we intend to do business and should guide us in our daily conduct.

OBI Board Members and OBI Managing Directors have the added responsibility for demonstrating, through its actions, the importance of this Code. In any business, ethical behaviour does not simply happen; it is the product of clear and direct communication of behavioural expectations, modelled from the top and demonstrated by example.

1. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex enthält die wichtigsten Prinzipien unserer Verhaltensrichtlinien und Konzernwerte. Er schafft bindende Regelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gesellschafter sowie Geschäftspartner – in der Zusammenarbeit sowie im Umgang miteinander, innerhalb des Unternehmens und in der Öffentlichkeit.

Der OBI Verhaltenskodex gilt für alle Unternehmen (nachfolgend OBI genannt), an denen die OBI Group Holding GmbH unmittelbar oder mittelbar mehrheitlich beteiligt ist oder einen Einfluss auf die Geschäftsführung nehmen kann.

Hält OBI in den verbundenen Gesellschaften weniger als die Hälfte der Anteile oder keine, werden wir – im Rahmen unserer Möglichkeiten – darauf hinwirken, dass dort ähnliche Standards sichergestellt werden.

Es ist Aufgabe der verantwortlichen OBI Geschäftsführer und OBI Führungskräfte, sich selbst und die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den wesentlichen Details der relevanten Regelungen vertraut zu machen.





1. Scope

This Code of Conduct includes the most important principles with regard to OBI corporate policy and OBI corporate values. The Code provides the employees, shareholders and business partners with binding regulations for cooperation as well as conduct within the company and in public.

The regulations stipulated in the OBI Code of Conduct shall be applicable for all entities (hereinafter referred to as OBI) OBI Group Holding GmbH holds the majority of equities with – directly or indirectly – or may exercise an influence on the executive management.

Should OBI possess less than half or no stake in the affiliated company, we will nevertheless endeavour to achieve compliance within the bounds of our possibilities.

It is the task of the OBI Managing Directors and OBI Managers responsible to fully familiarize themselves and their employees with the respective details of the guidelines relevant to them.

2. Nachhaltigkeit und Verantwortung

Nachhaltigkeit

Wir wissen, dass alle Rohstoffe nur begrenzt zur Verfügung stehen und wir eine Verantwortung gegenüber den nachfolgenden Generationen haben. Wir stellen deshalb sicher, dass unsere Produkte und deren Herstellungsprozesse mit den Anforderungen an eine „Nachhaltige Entwicklung“ in Einklang stehen – basierend auf den drei Elementen Ökologie, Ökonomie und soziale Verantwortung. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter muss sich dieser Verantwortung entsprechend an ihrem bzw. seinem Arbeitsplatz verhalten.

Kinderarbeit und Zwangsarbeit

Für OBI ist keine Form von Zwangsarbeit akzeptabel. Sollte eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter Zwangs- oder Kinderarbeit in direkter oder indirekter Verbindung (z. B. bei Lieferanten) bemerken, ist dies an die OBI Geschäftsführer und den OBI Ombudsmann der Konzernfunktion "Human Resources & Administration" zu berichten.

Menschliche Würde

Wir sind Teil der Gesellschaft und fördern ihre Entwicklung nach besten Möglichkeiten. Wir respektieren die Würde jedes einzelnen Menschen ebenso wie die persönlichen Rechte und die Privatsphäre von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kunden sowie Personen, mit denen wir in einer Geschäftsbeziehung stehen. Wir tolerieren keine Diskriminierung im Rahmen unserer konzernweiten Aktivitäten.





2. Sustainability and Responsibility

Sustainability

We are aware that resources are in short supply and that we have a responsibility to future generations. We therefore ensure that our products and manufacturing processes comply with the requirements of sustainable development based on the three elements of ecology, economy and social commitment. Each employee shall act accordingly at his or her place of work.

Child and Forced Labour

All forms of compulsory and forced labour are unacceptable to OBI. Should any employee become aware of any forced or child labour associated directly or indirectly (e.g. suppliers), this is to be reported to the OBI Managing Directors and the OBI Ombudsman of the corporate function "Human Resources & Administration".

Human Dignity

We are part of society and promote its development to the best of our ability. We respect the personal dignity of each single human being as well as the personal rights and private lives of all employees, customers and people with whom we have a business relationship. We tolerate no discrimination within the scope of our group-wide activities.

3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

OBI ist in vielen Ländern der Welt tätig. Eine unserer Stärken ist die kulturelle Vielfalt unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Jeder Einzelne ist ein wichtiges Mitglied unseres internationalen Netzwerkes. Wir streben eine gute Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen und anderen Gremien an, die unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Gesetze als Vertreter ausgewählt haben.

Fairness, Toleranz und Chancengleichheit

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden gleichermaßen geschätzt – unabhängig von Nationalität, Kultur, Religion, Weltanschauung, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter oder Behinderungen. Als multinationales Unternehmen ist unser Umgang geprägt von Fairness, Offenheit, Verständnis und Toleranz. Aus dem gleichen Grund erwarten wir als Unternehmen, dass Kolleginnen und Kollegen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Dritte in einer professionellen, freundlichen sowie fairen Art und Weise behandelt werden.

Eine Kultur der offenen und aufrichtigen Kommunikation

Bei OBI darf jeder seine Meinung frei artikulieren – insbesondere im Hinblick auf ethische Fragen. Die OBI Führungskräfte tragen die Verantwortung, eine offene und unterstützende Atmosphäre zu schaffen, in der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Themen ansprechen können.

Datenschutz und Vertraulichkeit persönlicher Daten

Persönliche Daten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden so behandelt, dass die Vertraulichkeit niemals gefährdet wird. Alle Daten werden ausschließlich für gesetzlich vorgesehene Zwecke verwendet.

Interessenkonflikte

Alle OBI Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich in ihrem persönlichen Verhalten loyal gegenüber dem Unternehmen verhalten. Das bedeutet:

- Wir müssen Situationen vermeiden, in denen persönliche oder finanzielle Interessen in Konflikt mit OBI Interessen geraten.
- Wir dürfen im Zusammenhang mit unseren Jobs keine eigenen Interessen verfolgen, die in Konflikt mit Interessen von OBI stehen.
- Wir dürfen weder direkt noch indirekt durch OBI entstandene Geschäftsverbindungen zum eigenen Nutzen oder zum Nutzen Dritter außerhalb der OBI Gruppe verwerten.

Politische Aktivitäten

OBI respektiert das Recht seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auch persönliche Entscheidungen zu treffen, die – im Rahmen der jeweiligen Landesgesetze – politisch motiviert sind. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen jedoch klarstellen, dass ihre politischen Aktivitäten in keiner Verbindung zu OBI stehen.

Religiöse Aktivitäten

OBI respektiert das Recht seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Ausübung ihrer Religion im Rahmen der jeweiligen Landesgesetze. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen dabei sicherstellen, dass ihre religiösen Aktivitäten in keiner Verbindung zu OBI stehen.



3. Employees

OBI operates DIY retail activities in many countries of the world. One of our strengths is the international cultural diversity of our employees: each of them is an important member of our international network.

We seek good collaboration with works councils and other committees representing our employees within the legal framework of each country.

Fairness, Tolerance and Equal Opportunity

All employees are valued equally highly, irrespective of their nationality, culture, religious or philosophic beliefs, race, gender, sexual orientation, age or potential disabilities. As a multinational company, interaction with our employees is marked by fairness, openness, understanding and tolerance. The company therefore also expects each employee to treat his or her colleagues, staff and third parties in a professional, friendly and fair manner.

Creating a Culture of Open and Honest Communication

At OBI everyone should feel comfortable to speak his or her mind, particularly with respect to ethical concerns. OBI managers have the responsibility to create an open and supportive environment where employees feel comfortable raising such questions.

Privacy and Confidentiality of Personal Data

Personal data relating to our employees will be treated in such a way that confidentiality is not jeopardised; the data will only be used as legally required.



Conflicts of Interest

All OBI employees must remain loyal to the company in their personal conduct. Specifically, this means:

- All employees must avoid situations in which their personal or financial interests conflict with those of OBI.
- All employees must not pursue any interests of their own within the context of doing their jobs that conflict with the interests of OBI.
- All employees must not directly or indirectly exploit any business opportunity available to OBI for their own benefit, or for the benefit of persons or companies outside the OBI Group with which they are connected.

Political Activities

OBI respects the right of its employees to make personal decisions of a political nature, in ways that are legal in each country. However, OBI employees have to ensure that their political activities are in no way associated with OBI.

Religious Activities

OBI respects also the right of its employees to worship their religious beliefs in ways that are legal in each country. However, OBI employees have to ensure that their religious activities are in no way associated with OBI.

4. Geschäftspartner

Lieferanten

Vereinbarungen, die wir mit unseren Zulieferern treffen, beinhalten eine „OBI Integritätsklausel“. So stellen wir schon bei der Auswahl von Lieferanten unsere Forderung nach ethischer und moralischer Integrität sicher.

Wettbewerb

Wir engagieren uns für ethischen, fairen und starken Wettbewerb. OBI verkauft seine Produkte und Leistungen auf der Basis ihres Wertes, ihrer ausgezeichneten Qualität, ihrer Funktionalität und ihres wettbewerbsfähigen Preises. Preis- und Marketingentscheidungen werden unabhängig getroffen. Unlautere Kooperationen und Vereinbarungen mit Wettbewerbern lehnen wir ab.

OBI respektiert und beachtet alle Gesetze sowie Regelungen, die den fairen Wettbewerb und das Kartellrecht schützen. Dementsprechend beteiligen wir uns nicht an Preisabsprachen.

Geistiges Eigentum und Urheberrecht Dritter

OBI ist uneingeschränkt dem Schutz des geistigen Eigentums und des Urheberrechts Dritter verpflichtet. Wir wenden keine unlauteren Methoden an, um an Handelsgeheimnisse unserer Wettbewerber oder an firmeninterne und vertrauliche Informationen über diese zu gelangen.

Wir beteiligen uns nicht an der unberechtigten Verwendung, Vervielfältigung, Verteilung oder Veränderung von Software oder anderen geistigen Eigentums.

Gewährung und Erhalt von Vorteilen

OBI Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen sich nicht durch Bestechung oder andere Arten von Korruption in ihrer Arbeit beeinflussen lassen. OBI Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen aus allen Tätigkeiten, die sie für OBI ausführen, keinen persönlichen Gewinn oder andere Vorteile ziehen (außer ihrem Gehalt und anderen vom

Management gewährten Zulagen). Angebote an Dritte dürfen nicht die Intention haben, deren geschäftliche Entscheidung in unpassender Weise zu beeinflussen.

Die Annahme oder Übergabe von Geschenken ist nur in einem als üblich, vernünftig und ethisch anerkannten Rahmen erlaubt. Sie darf nicht das Ziel haben, einen unfairen Geschäftsvorteil zu erlangen. Sie darf kein Gesetz verletzen und muss ordnungsgemäß verbucht werden. Geschenke dürfen niemals den Anschein haben, dass sie einer missbräuchlichen Beeinflussung dienen.

Sämtliche geschäftliche Aufmerksamkeiten (Geschenke, Gratifikationen, Mahlzeiten, Erfrischungen, Unterhaltung oder andere Vorteile durch Personen oder Unternehmen, mit denen OBI Geschäfte macht oder zu machen beabsichtigt) werden buchhalterisch exakt erfasst. Jede geschäftliche Aufmerksamkeit, die € 150,00 pro Person und Jahr überschreitet, bedarf der Zustimmung des zuständigen Geschäftsführers oder dessen Vorgesetzten. Alle Aufmerksamkeiten solcher Art müssen dokumentiert werden. Zur Überprüfung durch „Human Resources & Administration“ oder die Leiter der Business Unit müssen diese Dokumente jederzeit zugänglich sein. Das gilt sowohl für erhaltene als auch für überreichte geschäftliche Aufmerksamkeiten.



4. Business Partners

Suppliers

OBI and its suppliers enter into agreements which include an "OBI Clause of Integrity". This is to ensure that our selection of suppliers is based on the requirement that our relationship with our suppliers will be ethically and morally sound.

Competition

We are dedicated to ethical, fair and vigorous competition. We will sell OBI products and services based on their merit, superior quality, functionality and competitive pricing. We will make independent pricing and marketing decisions and will not improperly cooperate or coordinate our activities with our competitors.

OBI respects and complies with regulations which protect fair competition and antitrust legislation. As such, OBI does not participate in price-fixing conspiracies.

Intellectual Property and Copyright of Third Parties

OBI is entirely committed to the protection of intellectual property and copyright of third parties. We will not acquire or seek to acquire improper means of a competitor's trade secrets or other proprietary or confidential information. We will not engage in unauthorized use, copying, distribution or alteration of software or other intellectual property.

Offering and Receiving Benefits

OBI employees must not be influenced by bribery or any other kind of corruption to do or to refrain from doing anything

in their work. Employees of OBI must not draw any personal gain or other benefit (except their salary and any additional compensation approved by Executive Management) from any business they carry out for OBI and must not make any offer to any third party with the intention of inappropriately influencing a business decision by that party.

Accepting or giving gifts may be approved only if it is customary, reasonable and ethical to do so, is not intended to gain unfair business advantage, does not violate any law, and is properly accounted for. Gifts should never be capable of being seen as an improper inducement.

The business courtesy (gifts, gratuities, meals, refreshments, entertainment or other benefits from persons or companies with whom OBI does or may do business) is properly reflected on the books and records of OBI. Any business courtesy that exceeds € 150,00 per year/per person has to be approved by the respective Managing Director respective their superiors of the business unit; it has to be documented and has to be available for inspection by "Human Resources & Administration" and/or the superiors of the business unit. This is in respect of received as well as given courtesies.

5. Gesellschaft und Gesetze

Gesetzestreue

Die Beachtung und Einhaltung der Gesetze sind eine selbstverständliche Pflicht für unser Unternehmen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Gesetze im Rahmen des Rechtssystems, in dem sie oder er arbeitet, einzuhalten.

Spenden

In staatsbürgerlichem Engagement spendet OBI für wichtige soziale Bedürfnisse, Umweltschutz und Sport. Die Verteilung dieser Spenden muss zu jeder Zeit transparent sein. Der Empfänger der Spenden und deren genauer Verwendungszweck müssen bekannt und plausibel sein. Weiterhin muss es jederzeit möglich sein, alle Spenden gegenüber der Öffentlichkeit zu rechtfertigen.

Politische Aktivitäten

OBI stellt keinerlei finanzielle Mittel für politische Aktivitäten bereit.





5. Society and Laws

Adherence to the Law

Observance of and compliance with the law are a self-evident duty for our company. Each employee shall be obliged to conform to the legal system within which he or she operates.

Donations

As a corporate citizen, OBI makes monetary donations to mainly social needs, protection of the environment and sports. The allocation of these donations must be transparent at all times. The recipient of the donation and its specific application on the part of the recipient must be known and plausible. Furthermore, it must be possible to publicly justify all donations at any time.

Political Activities

OBI will provide no financial support to any political activities.

6. Vermögenswerte des Unternehmens und finanzielle Integrität

Nutzung von Vermögenswerten des Unternehmens

Vermögenswerte des Unternehmens sind grundsätzlich zum Nutzen des Unternehmens gedacht. Ausgenommen sind lediglich solche Werte, die durch Richtlinien oder Arbeitsverträge auch für den privaten Gebrauch erlaubt sind, z. B. Firmenwagen, Computer, Notebooks und Mobiltelefone.

Nutzung von IT-Systemen

Die Nutzung von IT-Systemen ist mit der Beachtung entsprechender Sicherheitsmaßnahmen und Gesetze verbunden. Dies ist eine Verpflichtung für alle OBI Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie alle Organisationen, mit denen OBI in direkter oder indirekter Beziehung steht.

Schutz von Informationen

Es ist unsere Pflicht, die nicht-öffentlichen Informationen unseres Unternehmens zu schützen. Diese Informationen dürfen niemandem außerhalb des Unternehmens zugänglich gemacht werden – es sei denn, es ist aus arbeitstechnischen Gründen notwendig.

Finanzkennzahlen

Jede Finanzkennzahl des Unternehmens – inklusive Zeitkonten, Verkaufszahlen und Kostenzahlen – muss präzise und zeitgerecht in Übereinstimmung mit den jeweiligen Gesetzen sein. Diese Zahlen sind Grundlage für unser geschäftliches Handeln und die Erfüllung unserer Verpflichtungen gegenüber Anteilseignern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten sowie Behörden.





6. Company Assets and Financial Integrity

Use of Company Assets

Company assets are basically meant for company, not for personal use. Exempted are only assets for which the personal use is approved by guidelines or working contracts like company cars, computers, notebooks or mobile phones.

IT Systems Use

The deployment of IT systems is such that relevant security policies and laws are obeyed. This policy applies to all OBI employees and all organizations with which OBI has a direct or indirect relationship.

Protecting Information

It is our obligation to safeguard the company's non-public information. This information should not be shared with anyone outside the company unless it is necessary as part of work responsibilities.

Financial Records

Every company financial record – including time sheets, sales records and expense records - must be accurate, timely and in accordance with the law. These records are the basis for managing the company's business and for fulfilling its obligations to shareholders, employees, customers, suppliers and regulatory authorities.

7. Einhaltung des Verhaltenskodexes

Informationen und Fragen

Dieser Verhaltenskodex muss jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter übergeben sowie von diesen eingehalten werden.

Jede Führungskraft der OBI Gruppe ist verantwortlich dafür, dass die ihr unterstellten oder zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit diesem Kodex vertraut sind.

Es wird regelmäßig Fragen zu diesem Verhaltenskodex geben: Jede Unsicherheit bezüglich korrekten Verhaltens im Sinne des Verhaltenskodexes müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrem Vorgesetzten oder ihrer Personalabteilung klären.

OBI wird alle berichteten Vorfälle fraglichen oder unethischen Verhaltens untersuchen. In jedem Fall von unvorschriftsmäßigem oder unangebrachtem Verhalten wird OBI angemessene Maßnahmen treffen.

Verstöße und Sanktionen

Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex ziehen arbeitsvertragliche Maßnahmen bis hin zur Infragestellung der Fortsetzung des Arbeitsvertrages nach sich. Gegebenenfalls können sie auch zu externen rechtlichen Konsequenzen führen.

Revision

Im Rahmen der Revisionen wird auch die Einhaltung des Verhaltenskodexes geprüft und die relevanten Regelungen in den Prüfkatalog aufgenommen. Jede Verletzung des Verhaltenskodexes wird dem Vorstandsvorsitzenden mitgeteilt.

Hilfestellung zur Erkennung richtigen Verhaltens

Einige Schlüsselfragen können Ihnen helfen, Situationen als unethisch, unangemessen oder illegal einzuschätzen. Fragen Sie sich selbst:

- Lässt sich das, was ich tue, mit dem OBI Verhaltenskodex und der Unternehmenspolitik von OBI vereinbaren?
- Wurde ich aufgefordert, Informationen zu verschleiern oder von einer normalen Vorgehensweise abzuweichen?
- Könnte ich meine Entscheidung bei einer Teambesprechung vertreten?
- Wie würde es aussehen, wenn mein Handeln Schlagzeilen machte?
- Verhalte ich mich loyal zu meiner Familie, zu meinem Unternehmen und zu mir selbst?
- Was würde ich meinem Kind empfehlen zu tun?
- Ist es richtig, so zu handeln?





7. Compliance with the Code of Conduct

Information and Questions

This Code of Conduct must be handed out to and observed by each employee.

Every manager within the OBI Group is responsible for ensuring that the members of staff reporting/allocated to him or her are familiar with this Code of Conduct.

Questions will frequently arise in relation to the Code of Conduct. In the event of any uncertainty regarding correct conduct, employees should discuss the matter with their superior or Human Resources. OBI will investigate all reported instances of questionable or unethical behaviour. In every instance where improper behaviour is found to have occurred, the company will take appropriate action.

Breaches and Sanctions

Breaches of the Code of Conduct may have consequences in terms of contractual relations with an employee and the continuation of such relations, as well as externally according to applicable laws.

Auditing

The compliance of the Code of Conduct will be reviewed within the scope of the audit activities and the relevant regulations will be included in the audit criteria. Any breaches of the Code of Conduct will be reported to the CEO.

A Help in Identifying to Do the Right Thing

Several key questions can help identify situations that may be unethical, inappropriate or illegal. Ask yourself:

- Does what I am doing comply with the OBI Code of Conduct and company policies?
- Have I been asked to misrepresent information or deviate from normal procedure?
- Would I feel comfortable describing my decision at a staff meeting?
- How would it look if my action made the headlines?
- Am I being loyal to my family, my company and myself?
- What would I tell my child to do?
- Is this the right thing to do?

8. Ansprechpartner / OBI Ombudsmann

In Angelegenheiten rund um den Verhaltenskodex bitten wir Sie, in erster Linie Ihre Führungskraft oder Ihren lokalen Personalleiter anzusprechen. So können die meisten Probleme schnell gelöst werden. In besonderen Fällen können Sie sich an die Geschäftsführer und den Ombudsmann "Human Resources & Administration" wenden.

Jedes Anliegen wird streng vertraulich behandelt. Sie können uns anonym oder namentlich ansprechen. Wir versichern Ihnen, dass alle namentlichen Anfragen beantwortet werden.

Thomas Belker

Managing Director
Konzernfunktion
"Human Resources & Administration"
Telefon +49 2196-76 1474
Fax +49 2196-76 1496
E-Mail thomas.belker@obi.de



Thomas Belker

8. Contact / OBI Ombudsman

If you have any questions concerning the OBI Code of Conduct please contact first of all the head of your department or the responsible head of Human Resources in your country. This way most problems can be resolved swiftly. In special cases please contact the Managing Directors and the Ombudsman of the corporate function "Human Resources & Administration".

All issues will be treated strictly confidentially. You can contact us anonymously or by name. We promise to answer all named issues.

Thomas Belker

Managing Director
Corporate Function
"Human Resources & Administration"
Phone +49 2196-76 1474
Fax +49 2196-76 1496
E-mail thomas.belker@obi.de

Impressum Legal Notice

OBI Group Holding GmbH
Albert-Einstein-Str. 7-9
42929 Wermelskirchen
Germany

Kontakt Contact

OBI Group Holding GmbH
Corporate Communications & PR
Albert-Einstein-Str. 7-9
42929 Wermelskirchen
Germany

Phone +49 2196 76-2494
Fax +49 2196 76-1019
Webpage www.obigroup.com

