

RESPON-
SIBILITY
CODE OF
CONDUCT

Unser Verhaltenskodex

Dr.
AICHHORN
— *Group* —

Dr. Aichhorn
 Dr. Harald J. Aichhorn
 President



INHALT

03	ERKLÄRUNG DES EIGENTÜMERS
04	ETHNISCHE UND RECHTSKONFORME UNTERNEHMENSFÜHRUNG
08	UMGANG MIT EIGENTUM UND VERTRAULICHEN INFORMATIONEN
10	KORRUPTIONSVERMEIDUNG
12	NACHHALTIGES WIRTSCHAFTEN
14	UNTERNEHMENSKOMMUNIKATION
16	KONTAKT

LIEBE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Wirtschaftlich erfolgreiches, nachhaltiges Handeln und gesellschaftliche Verantwortung sind zwei Ziele unseres Unternehmens, die sich nicht voneinander trennen lassen. Verantwortungsvolles und ethisches Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern, der Gesellschaft und der Umwelt sind fester Bestandteil des Wertesystems der Dr. Aichhorn Group und Ihrer Tochterfirmen. Dies wird im vorliegenden Dr. Aichhorn Group Code of Conduct konkretisiert.

Die Einhaltung von Recht und Gesetz in unserem unternehmerischen Handeln ist dabei selbstverständlich. Verstöße hiergegen sind nicht nur mit unseren Werten unvereinbar. Sie schaden auch dem Ruf unseres Unternehmens und können darüber hinaus schwere rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Personen, die sich gesetzeswidrig verhalten oder sich gar auf Kosten des Unternehmens bereichern, schaden allen im Unternehmen: dem Eigentümer, der Unternehmensführung und den Mitarbeitern. Solches Verhalten mindert den wirtschaftlichen Erfolg, die Investitions- und die Wachstumsfähigkeit des Unternehmens und kann letztlich auch Arbeitsplätze gefährden.

Als gemeinsame Leitlinie für unsere Entscheidungen und unser Handeln benennt der Code of Conduct verbindliche Mindeststandards für verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Öffentlichkeit, aber auch für unser Verhalten innerhalb des Unternehmens. Indem er für rechtliche Risiken sensibilisiert, hilft er Rechtsverstöße zu vermeiden. Wir alle – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Geschäftsführung und Eigentümer – sind verpflichtet, die hier festgelegten Grundsätze einzuhalten. Dieser Code gilt verbindlich für die Dr. Aichhorn Group und allen Gesellschaften, die von der Dr. Aichhorn Group kontrolliert werden.

DREI PUNKTE MÖCHTE ICH BESONDERS HERVORHEBEN:

- Persönliche Integrität und ein sicheres Urteilsvermögen jedes Einzelnen sind durch nichts zu ersetzen. Um unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden, kommt es in erster Linie darauf an, dass wir alle die für unsere Arbeit relevanten Gesetze und Vorschriften kennen und im eigenen Arbeitsumfeld persönliche Verantwortung für deren Einhaltung übernehmen.
- Führungskräfte haben dabei eine besondere Vorbildfunktion. Unsere Werte glaubhaft verkörpern, unsere Unternehmenskultur vorleben und konsequent gegen jedwedes Verhalten vorgehen, das nicht im Einklang mit Gesetzen oder mit den Grundwerten des Unternehmens steht – diese Aufgaben gehören zur Verantwortung einer jeden Führungskraft innerhalb der Unternehmen der Dr. Aichhorn Group.
- Es ist ebenfalls Aufgabe des Unternehmens und seiner Führungskräfte, ein Klima zu schaffen, in dem Themen offen und ohne Sorge vor Repressalien angesprochen werden können. Das gilt insbesondere für Verstöße gegen den Code of Conduct: Wer immer von solchen Verstößen erfährt, sollte sich zunächst an eine Vertrauensperson in seinem unmittelbaren Arbeitsumfeld wenden können. Ist dies nicht möglich oder in einer bestimmten Situation nicht angeraten, stehen den Mitarbeitern mehrere Ansprechpartner zur Seite – insbesondere die Mitglieder des Compliance Steering Committee. Diese Ansprechpartner werden in diesem Code näher vorgestellt.

Die Kontinuität und ständige Weiterentwicklung der Dr. Aichhorn Group hängen maßgeblich von unserem Bekenntnis zur gesellschaftlichen Verantwortung und unserem Ruf als vertrauenswürdiger Geschäftspartner ab. Ich danke Ihnen, dass sie durch die Integrität Ihres persönlichen Verhaltens Ihren Beitrag hierzu leisten.



*ETHISCHE UND
RECHTSKONFORME
UNTERNEHMENS-
FÜHRUNG*

GESETZESTREUE AUF ALLEN EBENEN

Wir arbeiten gesetzestreu auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene. Arbeiten bei der Dr. Aichhorn Group oder einem Ihrer Tochterfirmen bedeutet, Vertrauen in die Kraft der eigenen Leistung zu haben.

Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften ist für uns selbstverständlich – sowohl auf lokaler als auch auf nationaler und internationaler Ebene. Nur so kann unser Geschäftserfolg weltweit gesichert werden. Jeder Verstoß gegen geltende Gesetze oder Vorschriften kann schwerwiegende Folgen nach sich ziehen, wie strafrechtliche Ahndung, Schadensersatz oder Rufschädigung.

Alle Führungskräfte sind verpflichtet, die grundlegenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu kennen, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind. Umfassende Kenntnisse sind insbesondere für die Führungskräfte erforderlich, die aufgrund ihrer Funktion oder Organstellung eine besondere Verantwortung für die Gewährleistung von Compliance tragen (z. B. Geschäftsführer, Führungskräfte in den Bereichen Finanz, Personal, Recht, internationaler Verkauf).

In einzelnen Ländern, Geschäftsfeldern oder Märkten bzw. gegenüber Geschäftspartnern können strengere Vorschriften bestehen als jene, die in diesem Verhaltenskodex beschrieben sind. In solchen Fällen sind grundsätzlich die strikteren Vorschriften anzuwenden.

Bestehen Zweifel hinsichtlich der rechtlichen Angemessenheit einer Entscheidung, muss ein Rechtsexperte des Unternehmens zurate gezogen werden bzw. eine der Personen, die unter „Ansprechpartner“ in diesem Kodex aufgeführt sind.

EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE

Wir respektieren die Würde und die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter und Dritter, mit denen wir in geschäftlichem Kontakt stehen.

Wir achten die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in Übereinstimmung mit geltenden Rechten und Bestimmungen.

Wir lehnen Zwangs- und Kinderarbeit und jede Form der Ausbeutung oder Diskriminierung ab und achten auf eine strikte Einhaltung entsprechender Gesetze.

Wir streben eine verantwortungsvolle Nutzung und Beschaffung natürlicher Ressourcen (Wasser, Energie, Werkstoffe und Flächen) bei Herstellung und Vertrieb unserer Produkte und Dienstleistungen an.

Wir sorgen für ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld unserer Mitarbeiter, indem wir die Gesetze und Regeln zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einhalten. Es ist Aufgabe insbesondere der Führungskräfte sicherzustellen, dass angemessene Verfahren und Schutzmaßnahmen zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vorhanden sind.

Wir halten uns an die gesetzlichen Regelungen zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen einschließlich solcher zur Entlohnung, zu Arbeitszeiten und zum Schutz der Privatsphäre.

KEINE DISKRIMINIERUNG

Wir gehen respektvoll und vertrauensvoll miteinander um. Wir sorgen für ein Arbeitsumfeld, das frei von Diskriminierung ist.

Jeder Einzelne hat das Recht auf eine gerechte, würdevolle und respektvolle Behandlung. Wir bekennen uns zur Chancengleichheit und fördern ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist, in dem der Wert und die Würde jedes Einzelnen anerkannt werden und alle Mitarbeiter einander mit Höflichkeit, Ehrlichkeit und Würde begegnen. Belästigung, Mobbing und Einschüchterungen sind untersagt.

Personalbezogene Entscheidungen, z. B. Einstellungen, Beförderungen oder disziplinarische Maßnahmen, müssen frei von jeder Diskriminierung getroffen werden. Wir dulden keinerlei diskriminierendes Verhalten gegenüber Mitarbeitern oder Bewerbern aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, der Schwangerschaft oder Elternschaft, des Familienstands, des Alters, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder aus anderen unter das Diskriminierungsverbot fallenden Gründen.

UMGANG MIT EIGENTUM UND VERTRAULICHEN INFORMATIONEN

KEINE VERLETZUNG EIGENEN UND FREMDEN EIGENTUMS

Wir sind auf den Schutz unseres geistigen Eigentums bedacht. Vertrauliche Informationen jeglicher Art, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erlangt werden – dazu gehören auch Informationen außerhalb des unmittelbaren Tätigkeitsbereiches –, dürfen weder für die Verfolgung eigener Interessen genutzt noch der Nutzung durch Dritte zugänglich gemacht werden.

Dies gilt auch für Informationen, die wir von unseren Geschäftspartnern erhalten. Ist aufgrund besonderer Umstände besondere Vertraulichkeit geboten, dann wahren wir diese auch gegenüber Kollegen.

Bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder Übertragung personenbezogener Daten (z. B. Name, Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum) von Mitarbeitern, Kunden oder anderen Dritten achten wir auf größte Sorgfalt und strenge Vertraulichkeit sowie die Einhaltung geltender Gesetze und Regeln

Wir gehen verantwortungsvoll mit Firmeneigentum und anderen Vermögenswerten des Unternehmens um. Firmenvermögen soll ausschließlich für die vorgesehenen Geschäftszwecke benutzt werden. Missbräuchliche Nutzung für andere, insbesondere unangemessene persönliche, illegale oder sonstige unbefugte Zwecke ist untersagt.

Jede Form des Betrugs ist verboten, unabhängig davon, ob dadurch Firmenvermögen oder das Vermögen Dritter geschädigt wird. Durch angemessene Kontrollmaßnahmen soll vermögensschädigenden Delikten jeder Art (z. B. Betrug, Untreue, Diebstahl, Unterschlagung, Steuerhinterziehung oder Geldwäsche) vorgebeugt werden.

ÖFFENTLICHKEIT & VERTRAULICHKEIT

Wir schützen vertrauliche Informationen vor unbefugter Weitergabe und Missbrauch und schützen die Reputation des Unternehmens in unseren öffentlichen Stellungnahmen. Vertrauliche Informationen sind nur für die genannten Empfänger, nicht zur internen Verbreitung oder externen Veröffentlichung bestimmt. Dazu gehören unter anderem Unterlagen, Berichte, Verträge, Finanzdaten, Personalinformationen, Untersuchungen, Gerichtsakten, kreative Werke, geistiges Eigentum und neue Geschäfts- oder Produktpläne. Vertrauliche Informationen können dabei in vielen verschiedenen Formen vorliegen (digital, in Papierform usw.).

Das Besprechen vertraulicher Informationen in der Öffentlichkeit oder die unbefugte Weitergabe von Informationen über das Unternehmen oder dessen Kunden an Dritte, wie z. B. Medien oder Wettbewerber, stellen eine Verletzung der Vertraulichkeit dar und können u. a. wettbewerbsrechtliche Verstöße begründen. Insbesondere Mitarbeiter, die über Zugang zu besonders vertraulichen Informationen (u. a. aus den Bereichen Finanzen, Personal, Recht, Vertrieb oder Insiderinformationen über andere Unternehmen) verfügen, sind dazu verpflichtet – auch im Umgang mit Kollegen –, auf strikte Vertraulichkeit zu achten. Solche Mitarbeiter sollten rechtlichen Rat einholen, bevor vertrauliche Informationen an Dritte gegeben werden.

Hierbei ist zudem zu prüfen, ob eine Vertraulichkeitsvereinbarung abgeschlossen werden sollte. Bei der Nutzung von sozialen Medien sind wir uns unserer Verantwortung für die Reputation des Unternehmens bewusst, geben keine vertraulichen oder sensiblen Informationen des Unternehmens weiter und respektieren die Privatsphäre unserer Kollegen und Geschäftspartner.



FAIRER WETTBEWERB

In fast allen Ländern sind Beziehungen und Absprachen mit Konkurrenten, Lieferanten, Vertriebsunternehmen und Händlern, die den fairen Wettbewerb beeinträchtigen, gesetzlich verboten. Dazu zählen z. B. Preisabsprachen, die Aufteilung von Kunden oder Verkaufsgebieten zwischen Wettbewerbern, wettbewerbswidrige Boykotts sowie andere unlautere Wettbewerbsmethoden.

Faires und transparentes Verhalten am Markt stellt die Interessen des Unternehmens als auch der Mitarbeiter nachhaltig sicher. Wir stimmen unser Verhalten im Wettbewerb daher nicht mit Konkurrenten am Markt ab und halten uns strikt an die Gesetze des Wettbewerbs.

KORRUPTIONS- VERMEIDUNG

NEIN ZU KORRUPTION UND BESTECHUNG

Bei der Dr. Aichhorn Group ist jede Form von Bestechung und Bestechlichkeit verboten, sei es von Amtsträgern oder im geschäftlichen Umgang. Eine Geschäftspolitik bei der „eine Hand die andere wäscht“ wird abgelehnt.

Zuwendungen, etwa im Rahmen von Einladungen oder im Zusammenhang mit Werbemaßnahmen, die dem Zweck dienen, Geschäftsbeziehungen zu fördern oder Produkte oder Dienstleistungen zu präsentieren, sind – soweit maßvoll – zulässig.

Solche Zuwendungen dürfen allerdings nur angenommen oder gewährt werden, wenn sie einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und nicht als Gegenleistung für einen unrechtmäßigen Vorteil angenommen oder gewährt werden. Die Zuwendung darf keinen unangemessen hohen Wert haben und

weder die Grenzen der Geschäftsüblichkeit noch den normalen Lebensstandard des Empfängers unverhältnismäßig überschreiten. Zuwendungen an Amtsträger sollten in aller Regel vermieden werden.

Mit der Bitte um Sponsoring oder „Spenden für wohltätige Zwecke“ oder ihrem Angebot sollte äußerst behutsam umgegangen werden. Durch eine sorgfältige Prüfung muss sichergestellt werden, dass es sich hierbei nicht um den verdeckten Versuch einer Bestechung handelt.

Wir halten die gesetzlichen Normen und behördlichen Vorschriften der Länder ein, in denen wir tätig sind. Dies entspricht unseren grundlegenden Werten und gilt bedingungslos und unabhängig von möglichen angedrohten Strafen.

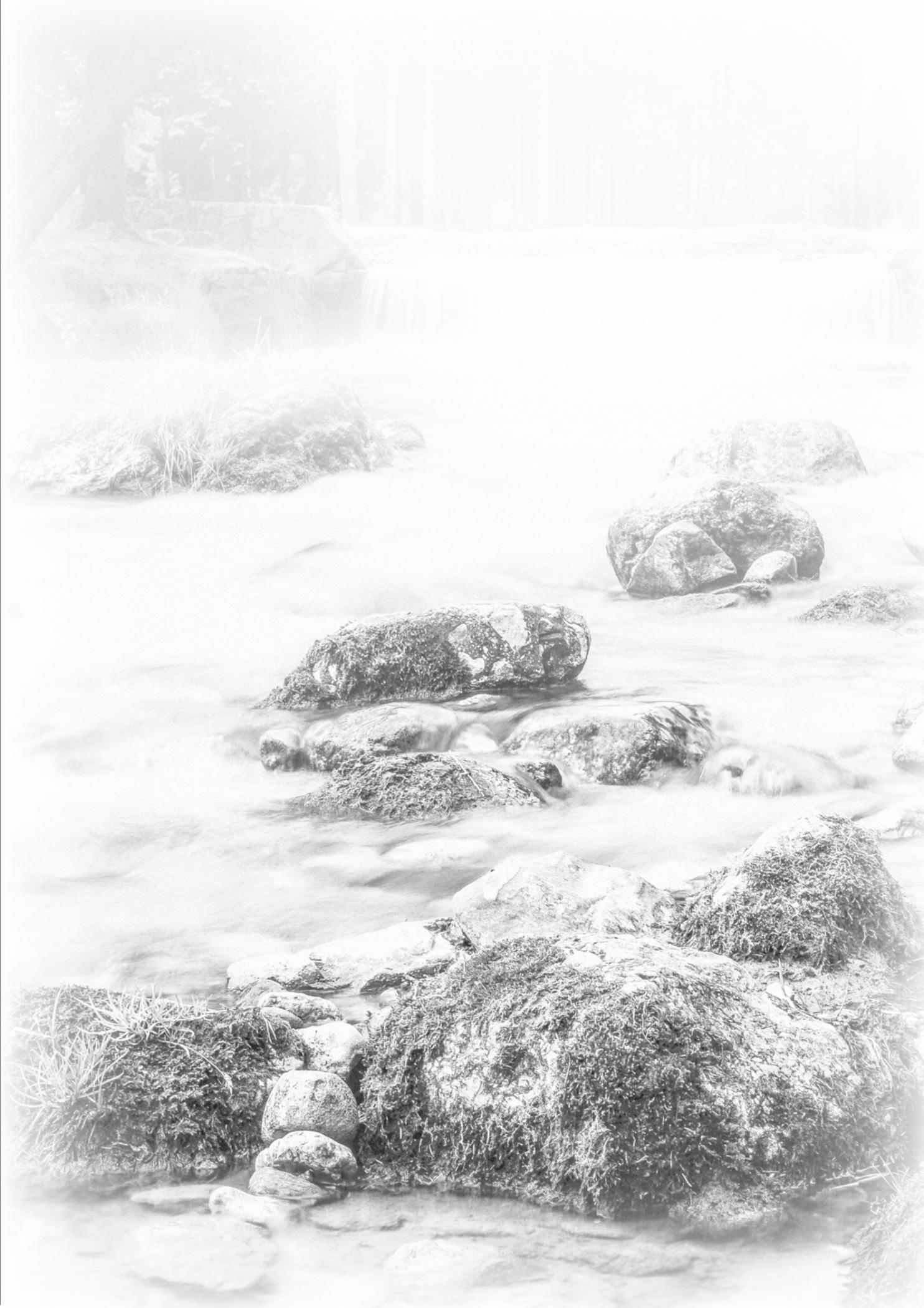
NACHHALTIGES WIRTSCHAFTEN

UMWELT, ARBEITSSICHERHEIT UND
PRODUKTSICHERHEIT SIND UNS WICHTIG

Wir garantieren die Einhaltung der geltenden Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz, die uns betreffen und handeln stets umweltbewusst. Wir gehen sparsam mit natürlichen Ressourcen um und streben das auch für unsere Produkte und Anlagen an. Abfälle sollen reduziert und Material gespart werden.

Wir erfüllen sämtliche arbeitsschutzrechtlichen Gesetze und setzen uns gemeinsam mit unseren Mitarbeitern für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld ein. Vorschriften zur Unfallvermeidung werden von uns strikt eingehalten und ständig auf ihre Wirksamkeit überprüft.

Wir produzieren und entwickeln sichere Produkte für unsere Kunden. Unser Anspruch ist es, unseren Kunden sichere und einwandfreie Produkte und Dienstleistungen von hoher Qualität zu bieten. Produkte und Dienstleistungen dürfen weder Mängel noch gefährliche Eigenschaften aufweisen, welche die Gesundheit beeinträchtigen oder Eigentum schädigen könnten.



UNTERNEHMENS- KOMMUNIKATION

OFFENE AUSSPRACHE

Die offene Aussprache von Bedenken trägt entscheidend dazu bei, dass Fehlverhalten seltener auftritt bzw. frühzeitig erkannt und korrigiert wird. Daher legen wir Wert auf ein offenes Klima, in dem sich Mitarbeiter bedenkenlos und vertrauensvoll auch mit kritischen Sachverhalten an ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung wenden können. Führungskräfte ermutigen zur offenen Aussprache, stehen ihren Mitarbeitern zur Seite und gehen geäußerten Bedenken fair und vorurteilsfrei nach.

Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Mitarbeitern, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, dürfen nicht geduldet werden. „In gutem Glauben“ bedeutet, dass der Mitarbeiter überzeugt ist, dass seine Darstellung der Wahrheit entspricht, unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung diese Darstellung bestätigt oder nicht.

Haben Mitarbeiter trotzdem Vorbehalte, ihr Anliegen mit einem Ansprechpartner im direkten Umfeld zu besprechen, oder bleibt dies ohne Wirkung, können sie sich jederzeit an eine der Personen wenden, die unter „Ihre Ansprechpartner zum Code of Conduct“ in diesem Kodex genannt werden

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, Themen offen und ohne Sorge vor Repressalien anzusprechen. Mitarbeiter, die in gutem Glauben in Bezug auf Vorgänge im Unternehmen äußern, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren.

*ANSPRECHPARTNER
ZUM CODE OF CONDUCT:*

Eigentümer und Geschäftsleitung
DR. HARALD AICHHORN
T +43 (0) 3862 303 0
E aichhorn@aichhorn-group.at

Leitung Rechtsabteilung
MAG. ANNIKA GREDEL
T +43 (0) 3862 303 280
E gredel@bhd.at

Leitung Finanz
MAG. FRANK SKAZEL
T +43 (0) 3862 303 715
E skazel@aichhorn-group.at

Dr.
AICHHORN
— *Group* —

Dr. Aichhorn GmbH, Werk-VI-Straße 52, 8605 Kapfenberg, Austria
T +43 (0) 3862 303 0, F +43 (0) 3862 303 4, E aichhorn@aichhorn-group.at