
AUSTROCEL HALLEIN GMBH
VERHALTENSKODEX – CODE OF CONDUCT



INHALTSVERZEICHNIS

1.	Unternehmensphilosophie.....	3
2.	Anwendungsbereich und Grundregeln.....	3
3.	Allgemeine Grundsätze unseres Geschäftsverhaltens.....	4
4.	Interessenkonflikte.....	4
5.	Verantwortungsvoller Umgang mit Unternehmenseigentum	4
6.	Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung.....	5
7.	Bargeldzahlungen	6
8.	Kartellrecht und fairer Wettbewerb	6
9.	Kommunikation	6
10.	Datenschutz und Informationssicherheit.....	6
11.	Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umweltschutz.....	7
12.	Verhalten am Arbeitsplatz und Einhaltung sozialer Standards.....	7
13.	Verhinderung von betrügerischem Handeln	7
14.	Verstöße.....	8

1. UNTERNEHMENSPHILOSOPHIE

AustroCel Hallein GmbH ("**AustroCel**", das "**Unternehmen**" oder "**wir**") verpflichtet sich, Geschäfte ausschließlich in Übereinstimmung mit den anwendbaren rechtlichen Bestimmungen sowie unter Einhaltung aller internen und externen Regeln und Vorschriften durchzuführen. Wir verpflichten uns nicht nur zur Einhaltung von Gesetzen, sondern auch zur Wahrung unserer Unternehmensgrundsätze. Unsere Unternehmensphilosophie soll dabei eine Organisationskultur pflegen, die ethisches Verhalten und die Verpflichtung zur Einhaltung von Gesetzen fördert und unterstützt und gleichzeitig sicherstellt, dass kriminelles Verhalten und sonstige Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex aufgedeckt und zukünftig verhindert werden.

Die Basis unseres Verhaltenskodex bilden dabei insbesondere die Grundwerte unserer Unternehmensphilosophie:

- Verlässlichkeit;
- Offenheit;
- Fairness;
- Konsequentes Handeln;

2. ANWENDUNGSBEREICH UND GRUNDREGELN

- Dieser Verhaltenskodex gilt für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von AustroCel¹ sowie für alle sonstigen Personen, die für oder im Namen unseres Unternehmens tätig sind (gemeinsam die "**Mitarbeiter**"). Bei allen Bezeichnungen, die auf Personen bezogen sind, meint die gewählte Formulierung beide Geschlechter, auch wenn aus Gründen der leichteren Lesbarkeit die männliche Form steht.
- Fragen Sie immer Ihre Finanzabteilung um Rat, wenn Sie unsicher sind, ob eine geplante Vorgangsweise mit unserem Verhaltenskodex vereinbar ist (sicher ist sicher; *better safe than sorry!*).
- Alle Mitarbeiter werden von uns ermutigt, Vorgesetzte oder die Finanzabteilung bei Verdacht eines Verstoßes gegen unseren Verhaltenskodex zu informieren.
- AustroCel wird keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter tolerieren, die in gutem Glauben einen ernsthaft vermuteten, vermeintlichen Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex gemeldet haben.
- Die Nichtbeachtung unseres Verhaltenskodex kann arbeitsrechtliche Konsequenzen haben und gegebenenfalls sogar die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen.
- Die Verpflichtung, unseren Verhaltenskodex einzuhalten, sollte auch in unsere Verträge mit Geschäftspartnern aufgenommen werden, sofern dies zur Wahrung der Interessen von AustroCel notwendig oder angemessen ist.

¹ Unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses und von der Hierarchieebene ("vom Praktikanten bis zu den Mitgliedern von Geschäfts- und Aufsichtsgremien").

- Wenn ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex dem Unternehmen einen Schaden verursacht, kann AustroCel Schadenersatzansprüche gegen die dafür verantwortlichen Mitarbeiter geltend machen.

3. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE UNSERES GESCHÄFTSVERHALTENS

Alle Formen von Fehlverhalten können den Interessen unseres Unternehmens einen schweren Schaden zufügen und dazu führen, dass AustroCel eventuell schwerwiegende rechtliche, wirtschaftliche und soziale Konsequenzen zu tragen hat.

AustroCel erwartet deshalb von allen Mitarbeitern die verpflichtende Einhaltung der nachfolgenden Grundsätze:

- Exzellenz, hervorragende Leistungen und bestmögliche Ergebnisse für unsere Kunden und unser Unternehmen
- Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen
- Faires und angemessenes Verhalten gegenüber Kunden, Lieferanten und Kollegen
- Förderung persönlicher Fähigkeiten und Weiterentwicklung
- Sorgfältiger Umgang mit vertraulichen Informationen

4. INTERESSENKONFLIKTE

Im Geschäftsalltag können AustroCel Mitarbeiter vor Entscheidungssituationen gestellt werden, in denen die Interessen des Unternehmens im Widerspruch zu ihren persönlichen Interessen, Aktivitäten oder Beziehungen stehen. Interessenkonflikte können dazu führen, dass Entscheidungen nicht mehr unbefangen und loyal im Sinne des Unternehmens getroffen werden.

Mitarbeiter, die von einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt betroffen sind, sind verpflichtet, den Interessenskonflikt gegenüber Vorgesetzten oder der Finanzabteilung offen zu legen, um eine schnelle Klärung herbeizuführen.²

5. VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT UNTERNEHMENSEIGENTUM

Unsere Mitarbeiter müssen eine klare Trennung zwischen ihren eigenen Finanzen und denen des Unternehmens vornehmen.

Das Vermögen des Unternehmens darf ausschließlich für die vorgesehenen Geschäftszwecke benutzt werden. Eine missbräuchliche Nutzung der Ressourcen des Unternehmens für andere, insbesondere unangemessene persönliche, illegale oder sonstige unbefugte Zwecke ist untersagt. Mitarbeiter haben die Ressourcen des Unternehmens pfleglich zu behandeln und sind verpflichtet, das Eigentum von AustroCel vor Missbrauch oder Verlust zu schützen.

² Wenn Vorgesetzte oder die Finanzabteilung auch von demselben Interessenkonflikt betroffen sind, so ist dieser gegenüber einer anderen nicht selbst vom Interessenkonflikt betroffenen Person der Unternehmensleitung offenzulegen.

6. BESTECHUNGS- UND KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Korruption führt zu ernsthaften sozialen, moralischen, wirtschaftlichen und politischen Problemen, untergräbt gute Unternehmensführung, behindert die wirtschaftliche Entwicklung und verzerrt den Wettbewerb. Der Ruf von AustroCel hängt wesentlich davon ab, wie wir uns gegenüber unseren Geschäftspartnern verhalten. Die Mitarbeiter von AustroCel befolgen dabei die einschlägigen gesetzlichen Vorgaben im Bereich Antikorruption und Bestechung. Dabei dürfen Geschäftsentscheidungen nicht durch private Interessen oder persönliche Vorteile geleitet oder beeinflusst werden.

6.1 Verbot der Bestechung

Im Umgang mit Geschäftspartnern, Kunden und Lieferanten sowie Behörden ist es allen Mitarbeitern ausnahmslos untersagt, finanzielle oder sonstige Vorteile direkt oder indirekt anzubieten, zu versprechen, zu gewähren oder solche Vorteile zu genehmigen, sofern hierdurch eine pflichtwidrige Handlung oder Unterlassung des Empfängers bewirkt werden soll. Solche Angebote, Versprechen, Zuwendungen, Geschenke und Einladungen dürfen auch nicht gemacht werden, wenn sie als Versuch verstanden werden könnten, einen Amtsträger oder Geschäftspartner unlauter zu beeinflussen. Jeglicher Anschein von Unangemessenheit und Unredlichkeit ist strikt zu vermeiden.

6.2 Verbot der Bestechlichkeit

Mitarbeiter treffen ihre geschäftlichen Entscheidungen ausschließlich im Interesse des Unternehmens und stellen private und sonstige Interessen hierbei zurück. Es ist unzulässig, sich von Lieferanten oder anderen Geschäftspartnern unlautere Vorteile anbieten oder versprechen zu lassen oder solche Vorteile annehmen.

6.3 Verbot der Bestechung durch Dritte

Mitarbeitern von AustroCel ist es untersagt, finanzielle oder sonstige Vorteile einem Geschäftspartner, Berater, Agenten, Vermittler oder sonstigen Dritten zu gewähren oder einen solchen Vorteil zu genehmigen, wenn Umstände darauf hindeuten, dass diese Vorteile ganz oder zum Teil, direkt oder indirekt zur Erlangung einer pflichtwidrigen Handlung oder Unterlassung des Empfängers oder zu einer sonstigen unerlaubten Beeinflussung verwendet werden.

Bei der Auswahl unserer Geschäftspartner erfolgt eine risikobasierte und dokumentierte Integritätsprüfung.

6.4 Geschenke, Unterhaltung, Gastgewerbe, Reisen, Kosten

In vielen Ländern und Kulturen gehören Geschenke, Unterhaltungs-, Gastronomie-, Reiseeinladungen oder die Übernahme sonstiger Kosten von Geschäftspartnern zum normalen Geschäftsleben. Dabei sind von unseren Mitarbeitern die folgenden Grundsätze zu beachten:

AustroCel verbietet die Annahme von Geschenken, Unterhalts-, Gastronomie-, Reise- oder sonstigen Freizeiteinladungen oder anderer Vorteile, welche das Ergebnis einer Beschaffungsmaßnahme oder anderen geschäftlichen Transaktion tatsächlich unsachlich beeinflussen oder den Anschein einer unsachlichen Beeinflussung erwecken könnten, soweit diese keinen angemessenen Aufwand darstellen.

AustroCel verfügt über einen eigenen Antikorruptionsleitfaden (*Anti Corruption and Trade Control Compliance Policy*), der weiterführende Informationen und Unterstützung bei Fragen im Zusammenhang mit Korruption, Bestechung, Geschenken und der Integritätsprüfung von Geschäftspartnern enthält. Alle Mitarbeiter sind zur Einhaltung des Antikorruptionsleitfadens verpflichtet. Dieser bildet einen integralen Bestandteil unseres Verhaltenskodex.

7. BARGELDZAHLUNGEN

Im Rahmen ihrer geschäftlichen Tätigkeit für AustroCel sind Mitarbeitern Bargeldzahlungen jeglicher Art untersagt. Ausgenommen davon sind lediglich Zahlungen in Höhe von maximal EUR 1.000,00 pro Transaktion beziehungsweise insgesamt maximal EUR 5.000,00 bei wiederkehrenden oder miteinander verbundenen Transaktionen.

8. KARTELLRECHT UND FAIRER WETTBEWERB

AustroCel bekennt sich zu ehrlichem und fairem Wettbewerb und befolgt die wettbewerbs- und kartellrechtlichen Vorschriften sämtlicher Länder (und auf allen Märkten), in denen unser Unternehmen tätig ist. Die Einhaltung dieser wettbewerbs- und kartellrechtlicher Vorschriften ist wichtig für unseren geschäftlichen Erfolg, da sie korrekt funktionierende, faire und offene Märkte fördern und sicherstellen, dass Aufträge aufgrund von Qualität und Leistung und nicht aufgrund eines inkorrekten Verhaltens vergeben werden. Außerdem ist die Nichteinhaltung von wettbewerbs- und kartellrechtlicher Vorschriften mit potentiell extrem hohen Kosten und schwerwiegenden Sanktionen verbunden.

Um sicherzustellen, dass sich alle Mitarbeiter streng an die wettbewerbs- und kartellrechtlichen Vorschriften halten, führt AustroCel regelmäßig Kartellrechts-Compliance-Trainings und -Schulungen durch. Außerdem verfügt AustroCel über eine eigene Kartellrechts-Compliance Richtlinie, die einen integralen Bestandteil unseres Verhaltenskodex bildet. Alle Mitarbeiter sind zur Einhaltung der Kartellrechts-Compliance Richtlinie verpflichtet.

9. KOMMUNIKATION

AustroCel fördert eine offene und respektvolle Kommunikation. Alle Mitarbeiter sollen Rat suchen oder sachliche Bedenken äußern können, ohne irgendwelche negativen Folgen befürchten zu müssen. Wenn Mitarbeiter Bedenken haben oder nicht sicher sind, wie sie sich in einer bestimmten Situation verhalten sollen, können sie sich jederzeit an Vorgesetzte oder die Finanzabteilung wenden. Alle Fragen und Anliegen werden ernst genommen, vertraulich behandelt und rasch untersucht.

10. DATENSCHUTZ UND INFORMATIONSSICHERHEIT

AustroCel beachtet die Rechte ihrer Mitarbeiter und die Rechte Dritter bezüglich ihrer persönlichen Daten. Das Unternehmen trifft die notwendigen Vorkehrungen, dass personenbezogene Daten nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies unter genauer Einhaltung der jeweils gültigen Bestimmungen erfolgt und für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist.

AustroCel trägt bei der Verwendung von Daten dafür Sorge, dass die Verwendung für die Betroffenen transparent ist und ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung und gegebenenfalls auf Widerspruch oder Löschung gewahrt bleiben.

AustroCel verpflichtet sich, einen angemessenen Standard bei der Absicherung der Informationsverarbeitung zu gewährleisten, so dass die Vertraulichkeit, Integrität und Nachweisbarkeit der schützenswerten Informationen sichergestellt und eine unbefugte Nutzung verhindert wird.

11. ARBEITSSICHERHEIT, GESUNDHEIT UND UMWELTSCHUTZ

Jeder Mitarbeiter sollte die geltenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Richtlinien zur Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umweltschutz kennen und einhalten. Alle Mitarbeiter sind zu ständiger Wachsamkeit aufgerufen, um sich mögliche Gefahren ihrer Tätigkeit und Arbeitsumgebung im eigenen Interesse und im Interesse der Kollegen bewusst zu machen.

Sicherheit am Arbeitsplatz

hat höchste Priorität für AustroCel. Wir sorgen für sichere Arbeitsbedingungen, die den geltenden Vorschriften für den Arbeitsschutz und die Arbeitssicherheit entsprechen. Wir halten die Regeln der Arbeitssicherheit ein und überprüfen die Sicherheitsstandards regelmäßig, um ein sicheres Arbeiten zu ermöglichen und Gesundheits- sowie Umweltrisiken zu vermeiden. Unsere Mitarbeiter werden über die einschlägigen Regelungen informiert und in ihrer Beachtung unterwiesen.

Die Einhaltung der für den Umweltschutz geltenden Gesetze und Verordnungen ist für uns alle Aufgabe und Verpflichtung. Wir achten deshalb insbesondere auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie, Wasser, Werk- und Rohstoffen.

Ein nachhaltiges Wachstum, welches den Schutz der Umwelt, die Schonung ihrer natürlichen Ressourcen und damit die Achtung der Lebensbedingungen nachfolgender Generationen gewährleistet, hat für AustroCel hohe Priorität.

12. VERHALTEN AM ARBEITSPLATZ UND EINHALTUNG SOZIALER STANDARDS

AustroCel unterstützt die Ziele der Grundsatzerklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organisation / ILO). Dazu gehören die Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung von Zwangs- und Kinderarbeit und das Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. AustroCel verpflichtet sich im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen, die Prinzipien der Chancengleichheit bei der Einstellung und Beförderung von Mitarbeitern zu wahren. Darüber hinaus respektieren wir die Rechte der Mitarbeiter auf Gleichbehandlung, ungeachtet von Abstammung und Nationalität, Religion und Weltanschauung, Geschlecht und sexueller Orientierung, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung, Alter, Krankheit oder Behinderung oder anderer persönlicher Merkmale. Diskriminierungen werden bei AustroCel nicht toleriert.

13. VERHINDERUNG VON BETRÜGERISCHEM HANDELN

Bei Betrug handelt es sich um eine vorsätzliche Täuschung oder falsche Darstellung von Informationen zur Erlangung eines Vermögensvorteils. AustroCel akzeptiert unter keinen Umständen betrügerische Handlungen.

Betrügerische Handlungen können meist schon durch die Einhaltung der Systeme und Kontrollen, die AustroCel eingeführt hat, damit keine Person alleine die Kontrolle über Gelder, Lieferungen oder Aufzeichnungen haben, vermieden werden. Sollte ein Teammitglied von einem möglichen Betrugsfall erfahren, muss dieser sofort gemeldet werden, um ein rasches Einschreiten zu ermöglichen. Es sollte keinesfalls versucht werden, mögliche Betrugsfälle zu vertuschen oder zu ignorieren. Für das Unternehmen ist ein frühzeitiges Erkennen und Beheben des Problems immer besser als die Entdeckung zu einem späteren Zeitpunkt.

Betrug und vergleichbare strafbare Handlungen werden ausnahmslos bei den zuständigen Behörden angezeigt.

14. VERSTÖSSE

Alle Mitarbeiter müssen sicherstellen, dass sie diesen Verhaltenskodex verstehen, und dafür sorgen, dass ihr Verhalten und jenes der ihnen unterstellten Mitarbeiter stets im Einklang mit diesem Verhaltenskodex und den sonstigen in unserem Unternehmen geltenden Vorschriften und Richtlinien erfolgt. Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder die sonstigen in unserem Unternehmen geltenden Vorschriften und Richtlinien können schwerwiegende Auswirkungen auf die Reputation, Geschäftsbeziehungen und die finanzielle Lage unseres Unternehmens haben. Wenn es die Umstände rechtfertigen, kann sich AustroCel bei Verstößen veranlasst sehen, eine zivil- oder strafrechtliche Verfolgung einzuleiten und arbeitsrechtliche Maßnahmen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu treffen.
