

CODE OF CONDUCT

VERHALTENSKODEX

Vorwort

EVVA steht für Innovation, Qualität, Verlässlichkeit und eine fast hundertjährige Erfahrung. Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von Familientradition und gegenseitigem Vertrauen.

Professionelles Agieren, Geschäfte nach ethischen Grundsätzen abschließen, den Ruf der Kunden und den eigenen stets hoch halten und ehren. Die Menschen und die Umwelt mit Respekt behandeln, soziale Kompetenz beweisen, die Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens und mit Partnern in den Vordergrund stellen, die ethischen Auswirkungen unseres Handelns im Auge behalten. Dies sind Faktoren, die im „Code of Conduct“, dem Verhaltenskodex von EVVA, ausgedrückt werden.

Die Grundlage für alle Handlungen und Entscheidungen

Der vorliegende Code of Conduct stellt zusammenfassende und verbindliche Richtlinien für alle Mitarbeiter der EVVA-Gruppe dar. Er bietet die Grundlage für alle geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen innerhalb von EVVA. Unser Unternehmensleitbild und der Verhaltenskodex helfen uns, die richtigen Entscheidungen zu treffen und jederzeit als zuverlässiger Partner wahrgenommen zu werden – sowohl in der Zusammenarbeit mit den Kollegen als auch mit unseren externen Partnern.

Inhaltsverzeichnis

Verhaltenskodex der EVVA-Gruppe

1. Wozu dient der Verhaltenskodex?
2. Wer ist verantwortlich für die Umsetzung?

Integrität bei EVVA

3. Die Unternehmenskommunikation
4. Der Umgang mit Unternehmensinformationen/Geheimhaltung
5. Unser Verhalten am Markt
6. Welche Folgen haben Korruption/Bestechung sowie Geschenkannahme?

Persönliche Integrität

7. Verhalten im Unternehmen. Gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit & Integrität

Personalpolitik

8. Welche Rolle spielen Umwelt, Gesundheit und Sicherheit?
9. Verhalten bei Interessenkonflikten
10. Internet und IT-Nutzung
11. Wem melde ich Fehlverhalten?

Entscheidungshilfen / Richtlinien

12. Entscheidungshilfen / Richtlinien



Wozu dient der Verhaltenskodex?

Die EVVA-Gruppe unterliegt aufgrund ihrer internationalen Tätigkeit vielfältigen gesellschaftlichen, politischen und juristischen Rahmenbedingungen, die es zu beachten gilt. Verstöße gegen diese

Rahmenbedingungen, insbesondere solche gegen die Rechtsordnung eines Landes, können dem Unternehmen beträchtliche finanzielle Nachteile zufügen und das Ansehen von EVVA nachhaltig schädigen.

Bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen sind die jeweils geltenden Gesetze und sonstigen externen und gruppeninternen Vorschriften von allen Mitarbeitern zu beachten. Alle Mitarbeiter sind angehalten, sich über die für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich geltenden Gesetze, sonstigen Vorschriften und internen Richtlinien und Regelungen umfassend zu informieren und in Zweifelsfällen den Vorgesetzten oder den HR-Bereich zu kontaktieren.

Im Fall eines Verstoßes gegen gesetzliche Vorschriften, interne Richtlinien, Regelungen und Weisungen oder gegen Bestimmungen dieses Verhaltenskodex muss jeder Mitarbeiter mit disziplinarischen Konsequenzen rechnen.

Darüber hinaus können Verstöße auch straf- und zivilrechtliche Konsequenzen, wie z.B. Regress- und Schadenersatzforderungen, für den Betroffenen zur Folge haben.

Der Verhaltenskodex wird bei Bedarf aktualisiert und gegebenenfalls um spezielle, allenfalls auch nur für bestimmte Länder oder Regionen gültige Richtlinien ergänzt.

Wen betrifft der Verhaltenskodex?

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter der EVVA-Gruppe. Zur EVVA-Gruppe gehören alle Gesellschaften, an denen die EVVA-Gruppe direkt oder indirekt mit zumindest 50 % beteiligt ist oder bei denen sie auf andere Art Kontrolle ausübt.

Allen anderen Gesellschaften, bei denen die EVVA-Gruppe direkt oder indirekt mit zumindest 25 % beteiligt ist und keine Kontrolle ausübt, wird der Verhaltenskodex der Geschäftsleitung dieser Gesellschaft zur Kenntnis gebracht, mit der Aufforderung dem Verhaltenskodex durch selbstständige Anerkennung im Rahmen ihrer gesellschaftsrechtlichen Entscheidungsstrukturen ebenfalls Geltung zu verschaffen.

Darüber hinaus liegt es im Interesse von EVVA, dass die Gruppengesellschaften den Verhaltenskodex auch ihren wesentlichen Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten, Beratern etc.) zur Kenntnis bringen.

Wer ist verantwortlich für die Umsetzung?

Die Führungskräfte haben den Mitarbeitern durch gelebte Praxis Vorbild bei der Umsetzung der Inhalte des Verhaltenskodex zu sein. Sie unterweisen ihre Mitarbeiter auch im Umgang mit dem Verhaltenskodex, stellen laufend dessen Einhaltung sicher und suchen bei Bedarf um Unterstützung bei den zuständigen Stellen der Gruppe an.

Bei der Auslegung der Regeln des Verhaltenskodex haben sich die Mitarbeiter auch vom gesunden Menschenverstand leiten zu lassen und zu hinterfragen, ob unter Zugrundelegung vernünftiger ethischer und moralischer Maßstäbe eine konkrete Handlungsweise Anlass zu Kritik geben könnte. Dabei sind vor allem auch die landesspezifischen Maßstäbe und Gepflogenheiten zu berücksichtigen. Bei Vorliegen gesetzlicher Regelungen gibt es keine Ermessensspielräume.

Im Fall von Unklarheiten oder Fragen hat jeder Mitarbeiter in erster Linie seinen direkten Vorgesetzten um entsprechenden Rat und Entscheidungshilfe zu ersuchen. Bei Fragen von grundsätzlicher Bedeutung können auch die zuständigen HR- und Personalabteilungen kontaktiert werden.



Die Unternehmenskommunikation

Die Positionierung der starken Marke und das Image von EVVA in internationalen und regionalen Märkten wird besonders durch die Fähigkeit zu einheitlicher, fairer und professioneller Kommunikation mit externen Dritten sowie den Medien beeinflusst.

Im Umgang mit externen Dritten sollen alle Mitarbeiter von EVVA nach den Prinzipien der Ehrlichkeit, Transparenz und Fairness handeln. Dabei soll immer erkennbar sein, dass die Mitarbeiter stolz darauf sind, als Botschafter von EVVA aufzutreten. Schließlich ist zu beachten, dass Dritte nur Informationen zur Verfügung gestellt bekommen, die ausdrücklich zur Veröffentlichung freigegeben wurden.

Alle offiziellen mündlichen und schriftlichen Verlautbarungen und Pressemitteilungen, die die Interessen der EVVA-Gruppe oder einzelner Gesellschaften der EVVA-Gruppe berühren, erfolgen ausschließlich in Absprache mit dem jeweiligen Geschäftsführer oder Kommunikationsverantwortlichen. Die Weitergabe von personenbezogenen Daten, sowohl innerhalb des Unternehmens als auch nach außen, ist ausschließlich im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig.





Der Umgang mit Unternehmensinformationen/Geheimhaltung

Vertrauliche Informationen jeglicher Art, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erlangt werden, dazu gehören auch Informationen außerhalb des eigenen Tätigkeitsbereiches, dürfen weder für die Verfolgung eigener Interessen genutzt noch für die Nutzung der Interessen Dritter zugänglich gemacht werden.

Es ist sicherzustellen, dass Unternehmensinformationen jeglicher Art (Dokumente, Auszüge, Dateien, Zeichnungen, Pläne, Vordrucke usw. einschließlich Vervielfältigungen davon auf Papier sowie elektronischen oder anderen Datenträgern) immer sicher verwahrt werden. Müssen solche Informationen aus dienstlichen Gründen außerhalb des Unternehmens mitgenommen werden, sind diese gegen die Einsichtnahme oder den Zugriff Dritter zu sichern.

Über sämtliche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie gruppen- und unternehmensrelevante Themen, insbesondere Forschungs- und Entwicklungsvorgänge, Akquisitionsstrategien oder Akquisitionsziele sowie wesentliche Investitionen, unabhängig aus welcher Informationsquelle diese stammen, ist strenge Verschwiegenheit zu wahren.

Informationen, aus denen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse ableitbar sind, sind ebenso vertraulich zu behandeln und dürfen nur jenen Mitarbeitern zugänglich gemacht werden, die diese im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit benötigen. Sie sind von den Mitarbeitern sicher aufzubewahren. Dies gilt auch für Informationen, an denen Vertragspartner der EVVA-Gruppe ein Geheimhaltungsinteresse haben, insbesondere wenn hierfür eine entsprechende Geheimhaltungsvereinbarung abgeschlossen wurde.

Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses uneingeschränkt fort. Darüber hinaus gelten die einschlägigen Geheimhaltungsbestimmungen in den jeweiligen Dienstverträgen.



Fairer Wettbewerb: Transparentes und faires Verhalten am Markt stellen die Interessen der EVVA-Gruppe, der einzelnen Niederlassungen sowie der Mitarbeiter und ebenfalls die Wettbewerbsfähigkeit in seiner Gesamtheit nachhaltig sicher. Eine Einschränkung des freien Wettbewerbs und Verstöße wettbewerbs- und kartellrechtlicher Natur sind mit der Unternehmensphilosophie und Kultur sowie dem Selbstverständnis der EVVA-Gruppe nicht vereinbar.

Verstöße gegen nationale oder internationale kartellrechtliche Vorschriften können schwerwiegende Folgen für EVVA und die betroffenen Mitarbeiter haben. Insbesondere können sie hohe Geldstrafen und Schadenersatzzahlungen, in einigen Ländern sogar Freiheitsstrafen, nach sich ziehen. Mündliche Absprachen und abgestimmte Verhaltensweisen werden dabei genauso geahndet wie schriftliche Vereinbarungen.

Unser Verhalten am Markt

Beachten Sie die Verhaltensleitlinien!

Im Rahmen der Geschäftstätigkeit sind von allen Mitarbeitern insbesondere die nachfolgenden Verhaltensleitlinien einzuhalten:

- **Besprechungen und/oder Gespräche mit Wettbewerbern sind absolut untersagt. Mit Wettbewerbern dürfen weiters keine Absprachen, welcher Art auch immer, über geschäftliche Themen erfolgen; dies gilt insbesondere für Vereinbarungen und Absprachen, die das Festlegen von Preisen oder Produktionskapazitäten, die Aufteilung von Märkten oder Kunden oder den Boykott eines Kunden oder anderer Marktteilnehmer zum Ziel haben oder bewirken.**
- **Es dürfen keine unfairen Geschäftspraktiken angewandt oder Druck auf Zwischenhändler ausgeübt werden, um Produkte zu einem bestimmten Preis zu vertreiben.**
- **Es dürfen keine Vereinbarungen oder Absprachen zur Abgabe von Scheinangeboten getroffen werden. Mitarbeitern der EVVA-Gruppe ist es untersagt, bei Gesprächen und Kontakten mit Wettbewerbern über vertrauliche Angelegenheiten wie Preise und Verkaufsbedingungen, Kosten, Produktionskapazitäten, Lagerbestände oder ähnliche vertrauliche Informationen den gemeinsamen Markt betreffend zu sprechen.**
- Die Tätigkeit in Verbänden und insbesondere die Teilnahme an Verbands-sitzungen stellen eine wichtige Grundlage für die Vertretung der Interessen von Industrie- und Wirtschaftsgruppen im Rahmen der nationalen und internationalen Gesetzgebung dar. Bei der Verbandsarbeit haben die Mitarbeiter der EVVA-Gruppe aber ebenso die oben dargestellten Grundsätze und Verhaltensleitlinien zu beachten und sich kartellrechtskonform zu verhalten.
- Nehmen Mitarbeiter der EVVA-Gruppe kartellrechtswidriges Verhalten anderer Teilnehmer in solchen Gremien oder am Rande solcher Verbandsveranstaltungen wahr, haben sie sich sofort aus diesen Gremien und Verbänden zurückzuziehen und ihren Vorgesetzten davon in Kenntnis zu setzen. Weiterführende Bestimmungen sind in den Wettbewerbsrichtlinien angeführt und den betroffenen Mitarbeitern zur Kenntnis zu bringen.

Weiterführende Regelungen finden Sie in den Wettbewerbsrichtlinien.



Welche Folgen haben Korruption/Bestechung sowie Geschenkkannahme?

Allen Mitarbeitern ist sowohl das direkte als auch das indirekte Anbieten oder Annehmen von Vorteilen streng verboten, wenn dadurch Geschäftstransaktionen in unzulässiger Weise beeinflusst werden sollen oder auch nur ein derartiger Eindruck entstehen könnte.

Das Anbieten oder die Entgegennahme von Geld oder geldwerten Vergünstigungen ist nicht gestattet. Geschenke an Amtsträger (Beamte), die die jeweiligen landesspe-

zifischen Grenzwerte übersteigen, sind jedenfalls unzulässig. Geschenkkannahmen durch Mitarbeiter der EVVA-Gruppe sind untersagt. Ausgenommen davon sind ausschließlich Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert und Bewirtungen im Rahmen geschäftsüblicher Gepflogenheiten. Alle anderen Geschenke sind abzulehnen oder zurückzugeben.

Verhalten im Unternehmen. Gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit & Integrität

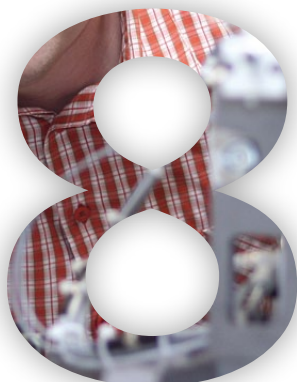
EVVA legt besonderen Wert auf einen fairen und respektvollen gegenseitigen Umgang. Wir respektieren die Meinung anderer und ihre persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte. Wir dulden keinerlei Diskriminierung und Belästigung zum Beispiel aufgrund von Nationalität, Kultur, Religion, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller und politischer Orientierung, Alter oder körperlicher Behinderung.

EVVA verweist für alle weiterführenden Fragen auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (siehe <http://www.un.org/en/documents/udhr/>).

Einstellung, Beförderung und Beurteilung der Mitarbeiter erfolgen allein aufgrund leistungsorientierter Kriterien wie Erreichung der Zielvereinbarungen oder berufliche Erfahrung.



Welche Rolle spielen Umwelt, Gesundheit und Sicherheit?



Für das Familienunternehmen EVVA gehört Corporate Social Responsibility (CSR) zur Unternehmenspolitik. Darunter verstehen wir ein Handeln, das den Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht und die Möglichkeiten nachfolgender Generationen nicht gefährdet. Es geht darum, Werte nicht nur festzulegen, sondern auch zu leben. Wir haben deshalb Richtlinien und Vorgaben im Bereich Umwelt, Gesundheit und Sicherheit

entwickelt. Diese Richtlinien entsprechen den internationalen und nationalen Gesetzen und Regelungen oder gehen darüber hinaus.

Jeder Mitarbeiter ist dazu verpflichtet, diese Richtlinien zum eigenen Schutz und zum Schutz unserer Umwelt einzuhalten. Informationen zu diesen Richtlinien finden Sie im Intranet und im aktuellen Nachhaltigkeitsbericht.

Verhalten bei Interessenkonflikten

Die EVVA-Gruppe erwartet, dass die Mitarbeiter ausschließlich im Interesse der Gruppe tätig werden. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, Situationen zu vermeiden, in denen ihre persönlichen oder wirtschaftlichen Interessen mit den Interessen des Konzerns in Konflikt geraten oder geraten können. Dennoch lassen sich derartige Interessenkonflikte nicht immer ausschließen.

Die EVVA-Gruppe verpflichtet ihre Mitarbeiter zum transparenten Umgang mit derartigen Themen. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, aktuelle oder potentielle Interessenkonflikte vor Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses bei EVVA oder, sofern derartige Interessenkonflikte im Laufe des Arbeitsverhältnisses entstehen oder evident werden, dem jeweiligen Vorgesetzten unaufgefordert sofort und in vollem Umfang offenzulegen und allenfalls um eine spezielle Genehmigung anzusuchen.

Interessenkonflikte können sich insbesondere im Zusammenhang mit den folgenden Aspekten ergeben:



- Nebentätigkeiten können den Pflichten bei EVVA widersprechen oder zu einer Interessenkollision führen und bedürfen daher in jedem Fall einer vorherigen schriftlichen Genehmigung. Dies gilt auch für die Mitwirkung in Aufsichts- oder Beiräten in konzernfremden Gesellschaften.
- Ein wirtschaftliches Engagement bei Wettbewerbern oder bei Geschäftspartnern von EVVA, insbesondere bei Kunden oder Lieferanten (ausgenommen davon sind Beteiligungen geringen Umfangs an börsennotierten Gesellschaften, soweit sie einer üblichen Vermögensverwaltung entsprechen) bedarf in jedem Fall einer vorherigen schriftlichen Genehmigung. Derartige Beteiligungen durch nahe Angehörige sind dem jeweiligen Vorgesetzten nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Nahe Angehörige umfassen den Ehepartner bzw. Lebenspartner des Mitarbeiters, seine Eltern, Geschwister und Kinder sowie sonstige Personen, soweit diese seit mindestens einem Jahr im selben Haushalt des Mitarbeiters leben.
- Ebenfalls rechtzeitig vor einem Vertragsabschluss sind solche Transaktionen mit Geschäftspartnern der EVVA-Gruppe meldepflichtig, bei denen die auf Seiten der Geschäftspartner an den Unternehmensentscheidungen beteiligten Personen oder die direkten Verhandlungspartner nahe Angehörige sind.

Internet und IT-Nutzung

Die Nutzung der EVVA-IT-Infrastruktur und der EVVA-Internet-Zugänge wird durch die EVVA-IT-Richtlinie geregelt.



Wem melde ich Fehlverhalten?

Es kann vorkommen, dass Mitarbeiter der EVVA-Gruppe Verstöße gegen Bestimmungen des Verhaltenskodex, gegen sonstige interne Richtlinien und Regelungen oder gegen gesetzliche Vorschriften feststellen. Wenn Mitarbeiter ein solches Fehlverhalten erkennen, steht es ihnen frei, dieses umgehend zu melden. Dazu stehen folgende Möglichkeiten zur Verfügung:

- In erster Linie: Information an den direkten Vorgesetzten
- und weiters an die zuständige HR- oder Personalabteilung der jeweiligen Gesellschaft der EVVA-Gruppe.

Um den Untersuchungsprozess zu vereinfachen, ist es erforderlich, dass sich die Mitarbeiter bei einer Meldung identifizieren, wobei die Vertraulichkeit ihre Person betreffend aber auf Wunsch jedenfalls zugesichert wird. Zur Förderung einer offenen und vertrauensvollen Kommunikation wird ausdrücklich festgehalten, dass Mitarbeitern, die festgestellte Verstöße gegen Gesetze, den Verhaltenskodex oder sonstige interne Richtlinien und Regelungen melden, daraus keinesfalls negative Folgen welcher Art auch immer erwachsen werden. Dies gilt genauso für andere Personen, die wichtige Informationen zur Untersuchung eines solchen Fehlverhaltens beitragen.

EVVA behält sich jedoch ausdrücklich vor, gegen Mitarbeiter, die vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche Anschuldigungen machen, disziplinarische Maßnahmen zu ergreifen.





Entscheidungshilfen / Richtlinien

Als Leitfaden und Entscheidungshilfe im Rahmen des operativen Tagesgeschäfts befolgen Sie die Schritte und stellen Sie sich folgende Fragen:

Wo liegt das Problem? Welche Entscheidung gilt es zu treffen?

- Wurden Sie gebeten, eine Handlung zu setzen, die Ihrer Ansicht nach nicht richtig oder illegal ist?
- Sind Ihnen mögliche illegale oder unethische Verhaltensweisen bei EVVA oder bei Ihrem Gegenüber aufgefallen?
- Wollen Sie eine Entscheidung treffen und sind sich der ethischen Tragweite unsicher?

Denken Sie nach, bevor Sie agieren:

- Fassen Sie die gestellte Aufgabe zusammen und filtern Sie die Kernpunkte heraus. Wo liegt das Dilemma?
- Beachten Sie die unterschiedlichen Optionen und Konsequenzen.
- Wer ist möglicherweise noch betroffen?
- Mit wem können Sie sich beraten?

Entscheiden im operativen Tagesgeschäft:

- Liegt die Aufgabe in Ihrem Verantwortungsbereich?
- Wenn nein, an wen können Sie sie übergeben?
- Stellen Sie eine Übergabe sicher.
- Überprüfen Sie alle zur Verfügung stehenden Fakten und Informationen.
- Vergleichen Sie diese mit den Werten und Standards von EVVA.
- Bewerten Sie die Risiken und wie Sie diese minimieren können.
- Treffen Sie die bestmögliche Entscheidung.
- Beraten Sie sich mit Kollegen.

Testen Sie Ihre Entscheidungen:

- Welche ethischen Fragen sind zu bedenken?
- Verwenden Sie die gesetzlichen Regeln, EVVA-Standards und Werte als Entscheidungsgrundlage. Tauschen Sie sich mit Kollegen aus.

Agieren Sie mit Überzeugung:

- Kommunizieren Sie die getroffenen Entscheidungen an die Betroffenen.
- Reflektieren Sie Ihre Erfahrungen und teilen Sie Ihre Erfolge mit anderen.

Fragen, die es zu beantworten gilt:

- Entspricht meine Handlungsweise den EVVA-Werten und EVVA-Standards?
- Schadet meine Handlungsweise EVVA, seinen Mitarbeitern, seinen Kunden und/oder Lieferanten?
- Ist die Vorgehensweise legal?
- Würde ich so handeln, wenn andere von den Konsequenzen meiner Handlungsweise erfahren würden?
- Was denkt eine verantwortungsvolle Person?
- Kann ich in der Nacht gut schlafen?
- Wie würde ich mich fühlen, wenn mit mir in dieser Art umgegangen wird?

