



ALPLA CODE OF CONDUCT

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort

01 Geltungsbereich

02 ALPLA Wertesystem

03 Nachhaltigkeitsengagement

04 Interessenskonflikte

05 Anti-Korruption

06 Landrechte

07 Menschenrechte und Arbeitsstandards

08 Vertraulichkeit und Schutz von geistigem und physischem Firmeneigentum

09 Einhaltung, Kontrolle und Fehlverhalten

Die **ALPLA Gruppe** ist in vielen Ländern der Erde vertreten. Die **Größe des Unternehmens** und die **Vielfältigkeit der Kulturen bereichern den Arbeitsalltag** und **fordern uns gleichzeitig**. Weil wir eine multikulturelle, vielfältige Gruppe von Betrieben mit globaler Ausrichtung sind, brauchen wir eine gemeinsame Auffassung einer ethisch einwandfreien Geschäftspraxis. Dieser Verhaltenskodex schafft einen Ordnungsrahmen für ein gutes Zusammenspiel aller Beteiligten und so eine Vertrauensbasis über ein gemeinsames Wertesystem. Wir erwarten von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Einhaltung der gesetzlichen Auflagen und internen Vorschriften.

Der Verhaltenskodex wird laufend den Entwicklungen des geschäftlichen und regulatorischen Umfelds angepasst.

Mit sämtlichen Personenbezeichnungen, sofern nicht bereits dezidiert angeführt, sind immer Frauen und Männer gleichberechtigt gemeint.

Nicolas Lehner, COO

Günther Lehner, CEO

Philipp Lehner, CFO

Klaus Allgäuer, CTO

Walter Ritzer, COO

1 GELTUNGSBEREICH

Dieser Verhaltenskodex gilt für weltweit alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die per Arbeits- oder Werkvertrag oder im Zuge von Arbeitnehmerüberlassung in einem Unternehmen der ALPLA Gruppe oder einem mit ALPLA Mehrheitsbeteiligung tätig sind. Der Verhaltenskodex hilft Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften und jeglichen Geschäftspartnern die Werte und Grundsätze unseres Unternehmens zu verstehen und dient somit als Grundlage für Entscheidungen und Handlungen.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter soll die Möglichkeit haben sich über die geltenden Grundsätze und Verhaltensregeln zu informieren. Deswegen wird unser Verhaltenskodex in zahlreichen Landessprachen zur Verfügung gestellt. Die englische Version des Verhaltenskodex gilt als Referenzkodex.

Unser Verhaltenskodex soll grundsätzlich auch in der Zusammenarbeit mit Lieferanten und Geschäftspartnern Anwendung finden. Hierzu erwarten wir von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern, dass sie sich verpflichten, unseren „Supplier Code of Conduct“ zu befolgen, wenn sie nicht bereits über einen gleichwertigen eigenen Code of Conduct verfügen.

2 ALPLA WERTESYSTEM

Für die Zusammenarbeit im Unternehmen sowie mit anderen Stakeholdern (z.B. Kunden und Lieferanten) und Interessenvertretern bilden Vision & Mission und Werte & Prinzipien unserer Corporate Identity den Handlungsrahmen:

- > fairer und respektvoller Umgang miteinander
- > partnerschaftliche Zusammenarbeit: jeder Mitarbeiter ist Teil unseres Erfolges
- > Gegenseitige Rücksichtnahme

- > Gleichbehandlung aller Menschen und Wertschätzung unterschiedlicher Kulturen
- > verantwortungsbewusstes, nachhaltiges und zukunftsorientiertes Handeln und Entscheiden

Unser Verhaltenskodex entspricht international anerkannten ethischen Standards sowie den Prinzipien des Ethical Trading Initiative Base Codes, des United Nations Global Compacts und der United Nations Guiding Principles als auch den gesetzlichen Vorschriften. Wir respektieren und unterstützen diese Werte und Grundsätze und betrachten sie als Basis für unser tägliches Entscheiden und Handeln.

3 NACHHALTIGKEITS-ENGAGEMENT

Nachhaltigkeit ist für uns seit jeher ein wichtiges Thema. Nachhaltigkeit bedeutet bei ALPLA eine Integration der sozialen, ökologischen und ethischen Belange in die Kernstrategie und damit in den Geschäftsbetrieb. Es ist unsere ganzheitliche nachhaltige Vision menschliche, natürliche und ökonomische Ressourcen effizient und nachhaltig zu nutzen. Dies entspricht dem ALPLA Drei-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit, das versucht, die Bereiche Ökologie, Ökonomie und Gesellschaft gleichberechtigt zu berücksichtigen.

4 INTERESSENSKONFLIKTE

Das Handeln aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ALPLA soll sich ausschließlich am Wohl und Interesse des Unternehmens orientieren. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind daher aufgefordert, Situationen zu vermeiden, in denen ihre persönlichen Interessen mit jenen des Unternehmens in Konflikt geraten können. Interessenskonflikte liegen auch dann vor, wenn

zwar nicht die unmittelbar persönlichen Interessen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, sondern solche von nahen Angehörigen (z.B. Ehefrau, Ehemann, Partnerin oder Partner, Kindern, Geschwistern, Eltern) betroffen sind.

Sollte es dennoch zu Interessenskonflikten kommen, sind diese dem Vorgesetzten unverzüglich und in vollem Umfang offenzulegen.

Beispiele für mögliche Interessenskonflikte sind:

- > Tätigkeiten bei oder Beteiligungen an anderen Unternehmen, welche die Arbeitsleistung bei ALPLA einschränken könnten, insbesondere bei Konkurrenzunternehmen
- > Besitz von wesentlichen Anteilen an Unternehmen, welche Geschäftspartner von ALPLA sind (dies gilt natürlich nicht im Rahmen der privaten Geldveranlagung z.B. mit Aktienportfolios)
- > Geschäfte mit Firmen oder Privatpersonen, zu denen nahe verwandtschaftliche oder vergleichbare Beziehungen bestehen (Ehepartner, Eltern, Kinder oder Personen, welche im gleichen Haushalt leben)
- > Nebentätigkeiten, welche den Interessen von ALPLA entgegenstehen könnten
- > Spenden und Sponsoring
- > Nutzung von Firmeneinrichtungen für private Zwecke (Ausnahmen müssen vom Vorgesetzten ausdrücklich genehmigt werden)

5 ANTI-KORRUPTION

ALPLA bekennt sich zum freien und fairen Wettbewerb. Dieses Bekenntnis schließt die Absage an jede Form von Korruption ein. Das Anbieten, Versprechen,

Gewähren, Fordern oder Akzeptieren von finanziellen oder sonstigen Vorteilen ist nicht erlaubt.

Die Abgrenzung zwischen erlaubten Geschenken und korrupten Verhalten kann im Einzelfall schwierig sein. Für mehr Details zum Verhalten im Umgang mit Dritten, insbesondere mit Kunden, Lieferanten oder öffentlichen Stellen verweisen wir auf unsere **Antikorruptionsrichtlinie**.

6 LANDRECHTE

Landrechte von Bevölkerungen sowie Ureinwohnern werden geschützt und gefördert. Eigentumsrechte und -titel der individuellen Ureinwohner und lokalen Bevölkerung werden respektiert. Alle Verhandlungen in Bezug auf deren Eigentum und Land, als auch deren Benutzung und Transfer beachten den Grundsatz der Vertragstransparenz und -offenlegung mit freier, vorab durchgeführter und auf Information basierender Zustimmung.

7 MENSCHENRECHTE UND ARBEITSSTANDARDS

Frei gewähltes und geregeltes Arbeitsverhältnis

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem frei gewählten Arbeitsverhältnis. Es wird keine Zwangsarbeit oder unfreiwillige Arbeit jeglicher Art akzeptiert. Die geleistete Arbeit von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird auf Grundlage eines geregelten Arbeitsvertrages, basierend auf den nationalen arbeitsrechtlichen Gesetzgebungen, ausgeführt.

Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht eine Gewerkschaft zu gründen und beizutreten, als auch Tarifverhandlungen durchzuführen.

Sichere und hygienische Arbeitsbedingungen

Sichere und hygienische Arbeitsbedingungen sowie strikte Beachtung der Arbeitssicherheitsregeln sind wesentliche Grundlagen unserer Arbeitsorganisation. Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll maximaler Schutz geboten werden. Somit ist auch der Konsum von Alkohol oder Drogen während der Arbeitszeit nicht erlaubt.

Keine Kinderarbeit

Kinderarbeit wird unter keinen Umständen akzeptiert und ist vollumfänglich zu verhindern.

Mindestlöhne

Löhne und Vergütungen werden entsprechend den nationalen gesetzlichen Vorgaben bezahlt. Sie sollen immer die Grundbedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter decken.

Arbeitszeit

Unsere Arbeitszeiten erfüllen die internationalen Standards und überschreiten nicht die Vorgaben der jeweiligen nationalen Gesetzgebung.

Keine Diskriminierung

Bei ALPLA und im Kontakt mit Dritten wird jegliche Art von Diskriminierung unterbunden. Unterschiedlichkeit ist eine Bereicherung für unser Unternehmen. Entscheidungen in Bezug auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Bewerberinnen und Bewerber dürfen nicht auf deren Nationalität, Religion, sexueller Orientierung, Geschlecht o.ä. beruhen.

Keine Belästigung

Sexuelle Belästigung, körperlicher Missbrauch, verbale Beschimpfungen, Mobbing oder andere Formen von Belästigungen oder respektlosem Verhalten werden bei ALPLA nicht toleriert.

Arbeitsmigrant

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ALPLA erfüllen die rechtlichen Grundlagen, um im jeweiligen Land Arbeitsleistung erbringen zu dürfen.

Generell sind alle gesetzlichen Vorschriften in der jeweiligen Rechtsordnung in den einzelnen Ländern einzuhalten. Das Gleiche erwarten wir uns auch von unseren Geschäftspartnern.

8 VERTRAULICHKEIT UND SCHUTZ VON GEISTIGEM UND PHYSISCHEM FIRMENEIGENTUM

ALPLA verpflichtet alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geistiges als auch physisches Eigentum bzw. Informationen des Unternehmens stets mit größter Sorgfalt zu behandeln. Unter Informationen bzw. geistigem Eigentum verstehen wir alle Finanzdaten, technischen Daten, Forschungen, Verträge sowie Korrespondenz in der ALPLA Gruppe unabhängig von der Form ihrer Speicherung, Bearbeitung oder Übertragung.

Alle Aufzeichnungen und Berichte müssen korrekt und wahrheitsgetreu sein und in Übereinstimmung mit den bestehenden Gesetzen abgespeichert werden. Da es sich hier in der Regel um interne Angelegenheiten handelt, ist Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das schließt Mitarbeiter-, Lieferanten-, und Kundendaten ein. Es werden nur personenbezogene Daten gespeichert und verarbeitet, welche für die Erbringung der Arbeitsleistung im Unternehmen notwendig sind. Vertrauliche Informationen dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden.

Insbesondere sind die in Zusammenhang mit Software, Hardware, E-Mail, Intranet und Internet bestehenden IT-Regelungen einzuhalten. Der Umgang mit den zur Verfügung gestellten Geräten und Daten unterliegt der Sorgfaltspflicht eines jeden Anwenders.

Passwörter oder Zugangscodes müssen geheim gehalten werden und dürfen nicht weitergegeben oder zugänglich gemacht werden.

Alle auf ALPLA-IT-Systemen erzeugten und verwalteten Geschäftsdaten müssen auf einem serverbasierten System gespeichert werden, um die Daten sichern und im Bedarfsfall wiederherstellen zu können.

9 EINHALTUNG, KONTROLLE UND FEHLVERHALTEN

Der Verhaltenskodex liegt in allen Personalabteilungen aus und kann dort in der jeweiligen Sprache eingesehen bzw. angefordert werden. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei ihrem Eintritt in das Unternehmen mit unseren Werten und Prinzipien vertraut gemacht und bestätigen, dass sie den Verhaltenskodex gelesen und verstanden haben. Die digitale Version des Verhaltenskodex, als auch die Übersetzungen in die verschiedenen Sprachen, stehen in unserem internen Informationssystem Insight zur Verfügung.

Im Falle von Unklarheiten in der Anwendung dieser Regeln, bei Nicht-Einhalten oder Beschwerden kann sich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter entweder an ihren bzw. seinen direkte/n Vorgesetzte/n oder an den Compliance Officer im Corporate Headquarter in Hard (Österreich) wenden:

ALPLA Werke Alwin Lehner GmbH & Co KG
Compliance Officer
Mockenstraße 34, 6971 Hard, Österreich
compliance@alpla.com

Der Compliance Officer versichert eine vertrauliche und sichere Behandlung sämtlicher Anfragen. Es werden alle gemeldeten Verdachtsfälle und potentielle Verstöße gegen den Verhaltenskodex ernst genommen und auf Wunsch vertraulich und

anonym behandelt. Die Sachverhalte werden objektiv und mit erforderlicher Sorgfalt untersucht. Bei Verstößen werden erforderliche Korrektur- und/oder Disziplinarmaßnahmen eingeleitet.

Sollte Zweifel bestehen, ob eine Situation oder Handlung ein Verstoß ist oder nicht, können folgende Fragen gestellt werden:

> *Ist es rechtlich korrekt?*

> *Ist es ethisch korrekt?*

> *Steht es im Einklang mit den ALPLA Grundsätzen?*

> *Fördert es den guten Ruf des Unternehmens?*

Wenn eine dieser Fragen mit „nein“ beantwortet wird, raten wir von dieser Handlung ab. Sollte es dennoch Unklarheiten geben, steht der Compliance Officer gerne für Fragen zur Verfügung.

Zusätzlich wird die Einhaltung der dargelegten Werte und Prinzipien weltweit im Zuge von in- und externen Audits durch unabhängige Dritte geprüft und in den jeweiligen Audit Reports dokumentiert. Dadurch stellen wir sicher, dass alle Regelungen und Bestimmungen in den einzelnen Gesellschaften der ALPLA Gruppe eingehalten werden.

Ebenso liegt es im Interesse des Unternehmens nicht nur intern den Fokus auf einen ethischen und nachhaltigen Umgang mit den Menschen und natürlichen Ressourcen zu legen. Genauso erwarten wir von unseren Lieferanten die dargelegten Werte und Grundsätze einzuhalten.