



VERHALTENSKODEX IN ANLEHUNG AN DEN FRONIUS WEG 4.X

Richtlinien der Fronius Deutschland GmbH



VERHALTENSKODEX

Unsere Werte Gemeinschaft, Innovation, Kreativität, Nachhaltigkeit, Qualitätsbewusstsein und Wirtschaftlichkeit sind die Orientierungspunkte im Zentrum unseres Handelns. Mit diesem Verhaltenskodex verpflichten wir uns zu verantwortungsbewusstem und korrektem Handeln. Wir stärken damit unsere Mitarbeiter in ihrem eigenständigen unternehmerischen Entscheiden und Tun.

Unsere Mitarbeiter sind wesentlicher Bestandteil des Unternehmenserfolges, sie begründen das in uns gesetzte Vertrauen und unsere Reputation. Gerade deswegen gilt es eindeutige Prinzipien zu Ethik und Moral im Geschäftsleben festzulegen.

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Fronius Mitarbeiter unabhängig von der Position im Unternehmen. Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern ein diesem Kodex entsprechendes, gesetzeskonformes und integrires Verhalten.

Jeder einzelne Mitarbeiter ist für die Einhaltung und Umsetzung des Verhaltenskodex selbst verantwortlich. Die Führungskräfte haben den Mitarbeitern durch gelebte Praxis Vorbild bei der Umsetzung der Inhalte des Verhaltenskodex zu sein. Sie haben ihre Mitarbeiter auch im Umgang mit dem Verhaltenskodex zu unterweisen und die Einhaltung zu prüfen.

Bei der Auslegung der Regeln des Verhaltenskodex sollen sich die Mitarbeiter auch von ihrem eigenen Urteilsvermögen leiten lassen und hinterfragen, ob eine konkrete Handlungsweise ethisch oder moralisch zu hinterfragen sei oder Anlass zur Kritik geben könnte. Bei Vorliegen gesetzlicher Regelungen gibt es allerdings keine Ermessensspielräume.

Die Mitarbeiter können sich bei Fragen oder Unklarheiten in Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex jederzeit an ihre Vorgesetzten, an den Geschäftsführer, Herrn Ewald Eisner, sowie den Head of General Departments, Herrn Christian Mielke, wenden. Der Geschäftsführer ist in Streit- und Auslegungsfragen auch oberste Instanz für die verbindliche Interpretation des Verhaltenskodex.

Der Geschäftsführer / der Head of General Departments kann unter folgender Kontaktadresse erreicht werden:

Eisner.Ewald@fronius.com

Mielke.Christian@fronius.com

1 GESETZE / SONSTIGE VORSCHRIFTEN

Die Einhaltung der geltenden Gesetze sowie der internen und externen Vorschriften ist die Grundlage aller unserer unternehmerischen Aktivitäten und Entscheidungen.

2 FREIER / FAIRER WETTBEWERB

Transparentes, faires und professionelles Verhalten am Markt dient der langfristigen Sicherstellung unserer Interessen und verhilft Fronius zur sicheren und nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit.

- / Wir sorgen dafür, dass es bei unserer Teilnahme am Markt weder zu Marktabsprachen, Marktmissbrauch oder Machtkonzentrationen kommt. Wir vermeiden jede Einschränkung des freien Wettbewerbs sowie jeden Verstoß gegen wettbewerbs- und kartellrechtliche Vorschriften. Den Herausforderungen am Markt begegnen wir mit qualifizierten und motivierten Mitarbeitern, effizienten Prozessen und hochqualitativen Produkten.
- / Im Verhalten gegenüber unseren Wettbewerbern sind uns jede Form von Absprachen zu Preisen oder Produktionsmengen verboten. Zudem wird die Diskriminierung anderer Marktteilnehmer, Teilen oder Unterteilen des Marktes untersagt. Dies kann beispielsweise durch Zuweisung von Kunden, Lieferanten, Gebieten oder Geschäftsbereichen, Ausübung unangemessenen Drucks auf Geschäftspartner, Scheinangebote und vergleichbare Vereinbarungen mit anderen Mitbewerbern geschehen. Weitere Möglichkeiten stellen die Bieterabsprachen, sowie jeglicher Austausch vertraulicher Informationen anderer Marktteilnehmer wie insbesondere Preiskalkulationen, Produktionskapazitäten, Produktionskosten, Verkaufsbedingungen dar. Ein Verhalten in dieser Form lehnt die Fronius Deutschland vollständig ab.
- / Wir sprechen mit unseren Wettbewerbern nicht über interne Angelegenheiten, die Einfluss auf das Marktverhalten haben könnten, insbesondere nicht über Preise und Verkaufsbedingungen, Kosten und Kalkulation, Bestandslisten und Kapazitäten, Fertigungspläne, Strategische Informationen aller Art, sowie vertrauliche oder geschützte Informationen.
- / Sofern wir von Dritten unaufgefordert solche Informationen erhalten, ist dies zu dokumentieren und dem Head of General Departments zu melden.
- / Wir behandeln unsere Lieferanten aufrichtig und fair. Wir treffen Einkaufsentscheidungen ausschließlich aufgrund von Qualität, Regionalität, Termin und Preis.
- / Unsere Mitarbeit in Verbänden und Interessenvereinigungen dient einer positiven Wirtschaftsentwicklung. Jede Teilnahme und Tätigkeit bei solchen Zusammenschlüssen unterliegen den oben dargestellten Vorgaben, verboten sind der Austausch von markt- und preisrelevanten Informationen, sowie der Austausch vertraulicher Unternehmensinformationen.
- / Jede Wahrnehmung von kartellrechtswidrigem Verhalten ist umgehend dem Head of General Departments zu melden.

3 KORRUPTION / BESTECHUNG / GELDWÄSCHE

Wir lehnen jede Form der Korruption ab. Korruption ist der Missbrauch anvertrauter Macht zum persönlichen Nutzen oder Vorteil. Unabhängig einer strafrechtlichen Relevanz, achten wir bei jeder Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung darauf, ob diese angemessen und frei jeglicher negativen Außenwirkung ist.

Schon dem Anschein nach unzulässigen oder unseriösen Verhaltensweisen soll entsprechend entgegengewirkt werden. Daher ist jede Gewährung oder Annahme von Vorteilen allen unseren Mitarbeitern untersagt, insbesondere dann, wenn dadurch in unzulässiger Weise Einfluss auf Geschäftstätigkeiten ausgeübt werden könnte.

Wir tolerieren keine Form der Bestechung. Das Gewähren oder Annehmen von Geschenken jeglicher Art, die an Verpflichtungen oder Erwartungen geknüpft sind, ist uns fremd und wird nicht toleriert.

Unter Geschenke verstehen wir jede Form der Begünstigung, insbesondere auch Einladungen oder sonstige Zuwendungen, wie Bargeld, Gutscheine, Einsparungen, immaterielle Vorteile. Geschenke von geringem Wert, Bewirtungen im Rahmen geschäftsüblicher Gepflogenheiten, Spenden an notleidende Menschen und ausreichend transparent abgewickelte Sponsoringaktivitäten sind hiervon ausgenommen.

Geldwäsche ist das Einschleusen illegal erwirtschafteter Geldsummen oder illegal erworbener Vermögenswerte in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf. Das Geld entstammt zumeist aus verbotenen Tätigkeiten wie Steuerhinterziehung, Bestechung, Erpressung, Korruption, Raub, Drogenhandel oder Waffenhandel und der „Waschvorgang“ soll diese Herkunft verschleiern.

Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller anwendbaren Antigeldwäschebestimmungen. Es dürfen keine Geldflüsse akzeptiert werden, die im Zusammenhang mit Geldwäsche stehen könnten. Im Zweifelsfall, muss eine sorgfältige Prüfung durchgeführt werden.

4 INTEGRITÄT / RESPEKT

Jeder Mensch ist einzigartig und wertvoll. Wir schätzen individuelle Fähigkeiten und fördern diese.

Unser Selbstverständnis und unser Verhaltenskodex verpflichten uns, die Würde und Persönlichkeit jedes Mitarbeiters zu achten, respektvoll miteinander umzugehen und Vielfalt bewusst und wertschöpfend wahrzunehmen.

Diskriminierung, in welcher Form auch immer wird nicht toleriert. Hierzu zählen jegliche Diskriminierungsformen aufgrund von Ansichten und Überzeugungen, kulturellen, religiösen, oder politischen Hintergründen, unterschiedlichen sexuellen Orientierungen sowie unterschiedlichen geistigen oder körperlichen Eigenschaften oder Fähigkeiten.

In gleicher Weise wird von uns jede Art von sexueller Belästigung unter keinen Umständen toleriert. Darunter fallen unter anderem auch anzügliche Äußerungen oder Anspielungen, egal ob diese mündlich oder schriftlich stattfinden, ebensolche erniedrigende Ausdrücke oder Kommentare oder ebensolche Bilder und Darstellungen.

Jede Form von Menschenhandel, Kinder- oder Zwangsarbeit ist strengstens verboten und für Fronius auch im Ansatz in keinsten Weise akzeptabel.



5 INTERESSENKONFLIKTE

Unsere Entscheidungen treffen wir unvoreingenommen, sachlich und objektiv. Sofern Mitarbeiter in Situationen geraten, in denen ihre persönlichen oder wirtschaftlichen Interessen mit den Interessen von Fronius in Konflikt geraten oder geraten können, erwartet Fronius, dass die Mitarbeiter ausschließlich im Interesse des Unternehmens tätig werden. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, aktuelle oder potentielle Interessenkonflikte, auch wenn nur der Anschein für einen solchen Interessenkonflikt entstehen könnte, dem direkten Vorgesetzten unaufgefordert sofort und in vollem Umfang offenzulegen und allenfalls um eine spezielle Genehmigung anzusuchen.

Nebentätigkeiten bedürfen in jedem Fall einer vorherigen schriftlichen Genehmigung durch den Geschäftsführer mit Information an den direkten Vorgesetzten sowie die HR-Abteilung. Dies gilt auch für die Mitwirkung in Aufsichts- oder Beiräten in konzernunternehmensfremden Gesellschaften.

Ein wirtschaftliches Engagement bei Wettbewerbern oder Geschäftspartnern von Fronius (Kunden oder Lieferanten) ist nicht zulässig. Ausgenommen davon sind Beteiligungen geringen Umfangs an börsenorientierten Gesellschaften soweit sie einer üblichen Vermögensverwaltung entsprechen. Führungskräfte haben auch Beteiligungen ihrer nahen Angehörigen bei Wettbewerbern oder Geschäftspartnern von Fronius dem direkten Vorgesetzten sowie der Rechtsabteilung von Fronius International nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Die Rechtsabteilung von Fronius International kann unter folgender Kontaktadresse erreicht werden: legal@fronius.com.

Rechtzeitig vor Aufnahme von Vertragsverhandlungen sind Transaktionen mit Geschäftspartnern dem direkten Vorgesetzten zu melden, sofern auf Seite der Geschäftspartner an den Unternehmensentscheidungen beteiligte Personen oder die direkten Verhandlungspartner nahe Angehörige sind.

Sofern Mitarbeiter mit nahen Angehörigen in der gleichen Abteilung beschäftigt sind, ist dies gegenüber dem direkten Vorgesetzten nachweisbar offenzulegen. Unter nahe Angehörige verstehen wir Ehepartner, Lebenspartner, Eltern, Geschwister und Kinder.

6 UMGANG MIT UNTERNEHMENSINFORMATIONEN / GEHEIMHALTUNG

Vertrauliche Informationen jeglicher Art (Finanzdaten, Verträge, Korrespondenz, technische Daten), die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erlangt werden, sind ausschließlich für den internen Gebrauch vorgesehen und dürfen weder für die Verfolgung eigener Interessen genutzt noch ohne Genehmigung an externe Dritte weitergegeben werden. Unternehmensinformationen sind immer sicher zu verwahren und vor einem Zugriff Dritter zu sichern.

Über sämtliche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie unternehmensrelevante Themen ist strengste Verschwiegenheit zu wahren. Bei Einbindung externer Partner sind geeignete Geheimhaltungsvereinbarungen abzuschließen.



Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses uneingeschränkt fort. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet das geistige Eigentum von Fronius zu schützen und zu verhindern, dass Wettbewerber oder nicht autorisierte Dritte Zugriff auf dieses exklusive Wissen erhalten. Geistiges Eigentum von Fronius ist streng vertraulich zu behandeln und ausschließlich für Zweck der Aufgabenerfüllung zu verwenden.

Wir respektieren das geistige Eigentum anderer. Jede unzulässige Verwendung von fremden geistigen Eigentum wird nicht toleriert. Wir sind uns der hohen Sensibilität der uns anvertrauten personenbezogenen Daten bewusst und schützen diese durch sorgfältigen Umgang. Dies auch für relevante Daten von Kunden und Lieferanten.

7 MELDUNGEN VON FEHLVERHALTEN

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, den vorliegenden Verhaltenskodex jederzeit einzuhalten. Sofern Mitarbeiter Verstöße gegen Bestimmungen des Verhaltenskodex, gegen sonstige interne Richtlinien und Regelungen oder gegen gesetzliche Vorschriften feststellen, sollen diese umgehend gemeldet werden. Alle Meldungen werden vertraulich behandelt und sorgfältig untersucht.

Für Meldungen stehen nach freier Wahl folgende Möglichkeiten zur Verfügung:

- / Information an den Head of General Departments (Mielke.Christian@fronius.com)
oder
- / Information an den Geschäftsführer (Eisner.Ewald@fronius.com)
oder
- / Information an den direkten Vorgesetzten.

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.