



CODE OF CONDUCT

PROWIN A+W

Compliance / Code of Conduct der Firma Prowin A+W Automationstechnik GmbH 1

Definition und Anwendungsbereich.....	2
Informationspflicht.....	3
Geschäftsethik.....	3
Einhaltung von Gesetzesvorschriften	3
Plagiate.....	3
Verbot von Bestechung und Korruption.....	4
Interessenkonflikte.....	4
Einladungen, Geschenke und Veranstaltungen.....	5
Achtung von Menschenrechten.....	6
Verbot von Zwangsarbeit und Kinderarbeit.....	6
Verbot jeglicher Diskriminierung	6
Arbeitsbedingungen.....	6
Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	6
Arbeitszeiten.....	6
Vergütung.....	6
Freie Wahl der Beschäftigung	6
Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen.....	6
Umweltschutz.....	7
Nachhaltigkeitsanforderungen an Kunden und Lieferanten.....	8
Geistiges Eigentum.....	8
Verantwortungsbewusste Rohstoffbeschaffung.....	8
Bekämpfung von Geldwäsche	8
Fairer Wettbewerb	8
Datenschutz und geistiges Eigentum	9
Beschwerdemanagement.....	10
Offene Ansprache	10
Ansprechpartner.....	10
Konsequenzen bei Compliance Verstößen	11

Definition und Anwendungsbereich

Compliance bedeutet Einhaltung der Gesetze, Vorschriften und internen Anweisungen. Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Organmitglieder der Prowin A+W, nachfolgend einheitlich Mitarbeiter genannt.

Wirtschaftlicher Erfolg 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 unseres Wertesystems.

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.

Als gemeinsame Leitlinie für unsere Entscheidungen und unser Handeln benennt der Code of Conduct verbindliche Mindeststandards für verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit, aber auch für unser Verhalten innerhalb des Unternehmens.

Nachfolgende Punkte möchten wir 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.
- 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, bei Prowin A+W mehrere Ansprechpartner zur Seite.

Wir danken ihnen, dass Sie durch die Integrität ihres persönlichen Verhaltens ihren Beitrag hierzu leisten.

Informationspflicht

Jeder Mitarbeiter muss sich über die für seinen Verantwortungsbereich geltenden EU-Richtlinien, Gesetze, Vorschriften und internen Anweisungen informieren. In Zweifelsfällen ist Rat bei der Personalabteilung, der zuständigen Fachabteilung oder bei der Geschäftsführung einzuholen.

Für einzelne Regelungsbereiche bestehen Prowin A+W-Richtlinien, Prozessrichtlinien, Arbeitsanweisungen, Merkblätter usw., welche die Regeln dieser Compliance-Richtlinie präzisieren und die von den Mitarbeitern zu beachten sind.

Geschäftsethik

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet,

- die in seinem Verantwortungsbereich geltenden Gesetze, Vorschriften und internen Anweisungen einzuhalten
- fair, respektvoll und vertrauenswürdig bei allen Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen zu sein
- das Ansehen der Prowin A+W zu achten und zu fördern
- Interessenkonflikte zwischen geschäftlichen und privaten Angelegenheiten zu vermeiden
- sich oder anderen keine unrechtmäßigen Vorteile zu verschaffen
- die Gesetze und Bestimmungen über die Arbeitssicherheit, den Umweltschutz und den Datenschutz einzuhalten
- Compliance-Verstöße der Personalabteilung oder der Geschäftsführung unverzüglich zu melden.

Jeder Vorgesetzte ist darüber hinaus verpflichtet,

- die Führungsgrundsätze der Prowin A+W einzuhalten
- Mitarbeiter nur nach ihrer Leistung zu beurteilen und die Einhaltung dieser Richtlinie in seinem Verantwortungsbereich sicherzustellen.

Einhaltung von Gesetzesvorschriften

Prowin A+W hält die internationalen und nationalen Gesetzesvorschriften ein. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, sich über die in ihrem Verantwortungsbereich geltende Gesetze und Vorschriften zu informieren und diese einzuhalten. Mitarbeiter, die rechtswidrig handeln, sind von Strafverfolgung bedroht. Gesetzestreu Verhalten dient deshalb sowohl dem Schutz der Beschäftigten als auch des Unternehmens.

Plagiate

Wir verpflichten uns, alle notwendigen und angemessenen Maßnahmen in unserem Verantwortungsbereich einzuführen, damit weder Kunden-Produkte noch ihre bearbeitbaren Komponenten oder Rohstoffe noch das entsprechende Know-how in die Hände von Fälschern, Schmugglern, Dieben oder anderen unbefugten Dritten gelangen oder die legitime Lieferkette verlassen.

Verbot von Bestechung und Korruption

Wir tolerieren keine Form der Korruption, wie Bestechung, Erpressung oder Gewährung bzw. Annahme von unrechtmäßigen Vorteilen. Ungeachtet, ob diese direkt oder über Mittelsmänner an Privatpersonen oder hoheitliche Amtsträger, erfolgen.

Korruption schädigt den Wettbewerb, verhindert „fair play“, entspricht nicht unseren Unternehmenswerten und setzt die Prowin A+W sowie jeden einzelnen ihrer Mitarbeiter einem unnötigen Haftungsrisiko aus.

Es ist strikt verboten,

- in- und ausländischen Amtsträgern im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung für die Vornahme oder Unterlassung einer Amtshandlung einen persönlichen Vorteil anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren
- Mitarbeitern oder Vertretern in- oder ausländischen Unternehmen rechtswidrige persönliche Vorteile anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren
- unrechtmäßige Handlungen anderer Personen zu unterstützen
- unrechtmäßige Handlungen mit Hilfe von anderen durchführen zu lassen, zum Beispiel von Angehörigen, Freunden, Agenten, Beratern, Planern und Vermittlern
- rechtswidrige persönliche Vorteile zu verlangen oder anzunehmen.

Interessenkonflikte

Wir respektieren die persönlichen Interessen und das Privatleben unserer Kollegen. Wir legen aber Wert darauf, Konflikte zwischen privaten und geschäftlichen Interessen oder auch nur deren Anschein zu vermeiden. Wir treffen unsere Entscheidungen ausschließlich auf Grundlage sachlicher Kriterien und lassen uns nicht von persönlichen Interessen und Beziehungen beeinflussen.

Jeder Mitarbeiter muss seine privaten Interessen und die Interessen der Prowin A+W streng voneinander trennen. Bereits der Anschein eines Interessenkonflikts ist zu vermeiden.

Um dies zu erreichen, dürfen die folgenden Aufträge nur dann erteilt und die Tätigkeiten nur dann durchgeführt werden, wenn sie vorher von dem zuständigen Geschäftsführer genehmigt wurden:

- Aufträge an nahestehende Personen (zum Beispiel: Ehegatten, Verwandte, Freunde und private Geschäftspartner)
- Aufträge an Unternehmen, in denen nahestehende Personen beschäftigt sind
- Aufträge an Unternehmen, an denen nahestehende Personen mit 5 % und mehr beteiligt sind
- Nebentätigkeiten für Wettbewerbsunternehmen
- Nebentätigkeiten für Geschäftspartner.

Mitarbeiter, die sich direkt oder indirekt mit 5 Prozent und mehr an einem Wettbewerbsunternehmen beteiligen möchten oder bereits beteiligt sind, müssen dies der Geschäftsführung melden. Es wird geprüft, ob ein Interessenkonflikt besteht.

Einladungen, Geschenke und Veranstaltungen

Einladungen und Geschenke gehören zum menschlichen Miteinander und höflichen Umgang. Die Mitarbeiter der Prowin A+W dürfen von Geschäftspartnern Einladungen und Geschenke annehmen, soweit sich diese im angemessenen Rahmen bewegen.

Um bereits den Anschein von Korruption zu vermeiden, gelten folgende Regeln:

- Mitarbeiter der Prowin A+W müssen Einladungen und Geschenke ablehnen, wenn diese ersichtlich oder vermutlich mit einer konkreten Erwartung einer irgendwie gearteten Gegenleistung verbunden sind
- Sie müssen Einladungen und Geschenke auch dann ablehnen, wenn die Annahme gegen Gesetze oder interne Weisungen verstoßen würde
- Mitarbeiter der Prowin A+W dürfen keine Zuwendungen verlangen.

Bei der Gewährung von Vorteilen gilt Entsprechendes.

Die Teilnahme an Fachveranstaltungen durch Mitarbeiter der Prowin A+W ist zulässig und erwünscht.

Das Gleiche gilt für die Durchführung von Fachveranstaltungen.

Einladungen zu und die Teilnahme an sozialen, gesellschaftlichen und Freizeit-Events im geschäftlichen Umfeld sind zulässig, wenn sie sich im angemessenen Rahmen bewegen. Sie dürfen keinesfalls auch nur den Eindruck erwecken, dem fairen Wettbewerb zu Schaden oder Interessen zu vermischen.

Achtung von Menschenrechten

Verbot von Zwangsarbeit und Kinderarbeit

Die Firma Prowin A+W duldet keinerlei Art der Zwangs- und Kinderarbeit. Das Mindestalter für die Beschäftigung wird eingehalten. Jede Arbeitsleistung muss freiwillig erbracht werden. Die Würde des Menschen ist zu respektieren. Die Sicherheit und Gesundheit jedes Einzelnen sind zu schützen.

Verbot jeglicher Diskriminierung

Wir setzen auf Chancengleichheit in unserem Unternehmen und dulden keine Diskriminierung jeglicher Art. Wie beispielsweise aufgrund des Geschlechts, Familienstand, Nationalität, ethnischer Herkunft, Kultur, Religion, politische oder sonstige Überzeugungen, sexueller Orientierung, Behinderung, Aussehen oder durch andere persönliche Merkmale. Dies gilt insbesondere für den Umgang mit Kollegen, Mitarbeitern und Geschäftspartnern sowie bei der Einstellung, Beförderung oder Entlassung von Mitarbeitern.

Arbeitsbedingungen

Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Der Schutz und die Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter haben für uns höchste Priorität. Sicherheitsvorschriften sind strikt einzuhalten. Jede Führungskraft ist für den Schutz ihrer Mitarbeiter verantwortlich und hat sie entsprechend, zu schulen und zu beaufsichtigen.

Des Weiteren werden angemessene Schutzmaßnahmen getroffen, um die Sicherheit der Besucher zu gewährleisten.

Arbeitszeiten

Prowin A+W fördert die Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Freizeit. Die Arbeitszeit- und Pausengestaltung berücksichtigt sowohl betriebliche als auch individuelle Belange. Zusätzlich werden die jeweils geltenden nationalen Gesetzgebungen zur Arbeitszeit eingehalten. Die Mitarbeiter haben Anspruch auf einen geregelten Jahresurlaub.

Vergütung

Wir sorgen für eine angemessene Entlohnung unserer Mitarbeiter und gewährleisten den gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn. Die gleiche Entlohnung von Männern und Frauen für gleichwertige, zeitidentische Arbeit halten wir ein.

Freie Wahl der Beschäftigung

Wir beschäftigen niemanden gegen seinen Willen oder zwingen ihn zur Arbeit. Die Beschäftigten haben die Freiheit, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vereinbarten Frist zu kündigen. Von den Beschäftigten wird nicht verlangt, ihren Ausweis, Reisepass oder ihre Arbeitsgenehmigung als Vorbedingung für die Beschäftigung auszuhändigen

Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Prowin A+W respektiert das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Kollektivverhandlungen der Mitarbeiter.

Umweltschutz

Prowin A+W ist sich seiner hohen Umweltverantwortung bewusst. Wir halten uns an die geltenden Umweltschutzgesetze und -richtlinien, damit optimaler Schutz und Erhalt von Fauna-Flora-Habitat gewährleistet sind. Ökologische Nachhaltigkeit garantieren wir durch sparsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen, Vermeidung von Umweltverschmutzung, Verwendung von recyclebaren Materialien und Reduzierung von schädlichen Emissionen.

Im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems gemäß DIN EN ISO 14001 sorgen wir für einen verantwortungsvollen Umgang mit den Ressourcen wie Energie und Wasser sowie für eine nachhaltige Nutzung unserer Gebäude und Liegenschaften.

Jeder Mitarbeiter ist für den Umweltschutz in seinem Arbeitsbereich mitverantwortlich und verpflichtet, die Gesetze, Vorschriften und Standards zum Umweltschutz einzuhalten.

Nachhaltigkeitsanforderungen an Kunden und Lieferanten

Prowin A+W erwartet von Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten:

- die Einhaltung aller geltenden Gesetze
- das Unterlassen von Korruption
- die Beachtung der Menschenrechte
- die Einhaltung der Gesetze gegen Kinderarbeit
- die Beachtung der Rechtsvorschriften des internationalen Wirtschaftsverkehrs, insbesondere die Einhaltung der Export- und Importverbote sowie der Embargobestimmungen
- den Schutz der Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter
- die Einhaltung der relevanten nationalen Gesetze und internationalen Standards zur Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Datenschutz
- ein verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement
- das Bestreben zur ständigen Verbesserung der Luft- und Wasserqualität
- dass diese Punkte auch in der eigenen Lieferkette umgesetzt und eingehalten werden.

Geistiges Eigentum

Die Lieferanten müssen vertrauliche Informationen in angemessener Weise nutzen und entsprechend schützen. Lieferanten müssen sicherstellen, dass schützenswerte Daten und die gültigen geistigen Eigentumsrechte der eigenen Mitarbeiter-/rinnen und der Geschäftspartner gesichert werden.

Verantwortungsbewusste Rohstoffbeschaffung

Die Geschäftspartner der Prowin A+W unterstützen jegliche Bemühungen, um eine verantwortungsbewusste Ressourcenbeschaffung sicherzustellen. Es geht darum, die Beschaffung und den Einsatz von Rohstoffen, welche rechtswidrig, ethisch verwerflich oder durch unzumutbare Maßnahmen erlangt wurden (Konfliktmineralien), zu vermeiden.

Um eine solche Beschaffung zukünftig auszuschließen und mögliche Konfliktmineralien in hergestellten Produkten in der Lieferkette zu identifizieren, sind die Geschäftspartner der Prowin A+W dazu verpflichtet, Vorkehrungen zu treffen, um die Herkunft oder Bezugsquelle ihrer Ressourcen offenzulegen.

Bekämpfung von Geldwäsche

Die Prowin A+W arbeitet nur mit seriösen Geschäftspartnern zusammen, die sich im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften bewegen und keine illegalen Finanzmittel verwenden.

Jeder Mitarbeiter hat die Gesetze gegen Geldwäsche zu befolgen und Verdachtsmomente, die auf Geldwäsche hindeuten, unverzüglich dem jeweiligen Leiter der Buchhaltung und der Geschäftsführung zu melden.

Fairer Wettbewerb

Wir bekennen uns zu einem fairen Wettbewerb unter Einhaltung des Wettbewerbsrechts sowie des Kartellrechts. Das bedeutet für unsere Mitarbeiter, dass Absprachen mit Mitbewerbern, insbesondere betreffend Preise, Kapazitäten, Scheinangebote bei Ausschreibungen oder Wettbewerbsverzicht, strikt unzulässig sind. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie eigenverantwortlich, ebenso einen fairen Wettbewerb sicherstellen.

Datenschutz und geistiges Eigentum

Als international tätiges Unternehmen ist für die Prowin A+W die Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologie ein unabdingbarer Bestandteil der Geschäftsprozesse.

Wir verpflichten uns, vertrauliche Informationen in angemessener Weise zu nutzen und entsprechend zu schützen. Wir stellen sicher, dass schützenswerte Daten und die gültigen geistigen Eigentumsrechte der eigenen Mitarbeiter und der Geschäftspartner gesichert werden. Unsere Informationssysteme, die vertrauliche Informationen oder Daten von Kunden und Geschäftspartnern enthalten, werden angemessen verwaltet und gegen unbefugten Zugriff und die unbefugte Nutzung, Offenlegung, Veränderung oder Zerstörung der Daten geschützt.

Hierbei sind die Mitarbeiter verpflichtet, personenbezogene Daten in allen Geschäftsprozessen sensibel zu handhaben. Wir erheben nur zu legitimen Geschäftszwecken personenbezogene Informationen, nutzen sie nur auf legale, transparente und sichere Weise und geben sie ausschließlich an zugriffsberechtigte Personen weiter. Wir schützen die Informationen gemäß den Sicherheitsvorschriften, bewahren sie nur so lange wie nötig auf und verpflichten Dritte mit Zugriff auf personenbezogene Informationen zu deren Schutz.

Insbesondere darf eine Datenverarbeitung nur erfolgen, wenn der/die Betroffene zuvor eingewilligt hat oder dies aus anderen Gründen rechtlich zulässig ist. Mit personenbezogenen Daten ist sparsam umzugehen; Ihre Verarbeitung muss in jedem Fall erforderlich sein.

Beschwerdemanagement

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

Offene Ansprache

- Die offene Aussprache von Bedenken trägt entscheidend dazu bei, dass Fehlverhalten seltener auftreten bzw. frühzeitig erkannt und korrigiert werden. 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 Person wenden, die unter „[Ansprechpartner](#)“ in diesem Code of Conduct genannt werden.

Ansprechpartner

Wenn Sie Bedenken oder Fragen haben:

- Sprechen sie mit ihrem Vorgesetzten oder der zuständigen Fachabteilung, zum Beispiel mit der Personalabteilung bei arbeitsvertraglichen Themen.
- Ist die Klärung mit dem Vorgesetzten oder der zuständigen Fachabteilung nicht möglich oder bleiben weiterhin Bedenken, steht die Geschäftsführung als Ansprechpartner zur Verfügung.
- Die Geschäftsführung kann jederzeit direkt angesprochen werden, auf Wunsch auch vertraulich und anonym.
-

Jeder Mitarbeiter muss sich seiner aktiven Rolle bei der Umsetzung unseres Code of Conduct bewusst sein, so dass wir in unserer Geschäftstätigkeit ethisch korrekt handeln. Verstöße gegen unseren Code of Conduct sollen gemeldet und Fragen oder Bedenken geäußert werden.

Konsequenzen bei Compliance Verstößen

Für Mitarbeiter können Compliance-Verstöße die folgenden Konsequenzen haben:

- Abmahnung
- Kündigung
- Schadenersatzansprüche Dritter und der Prowin A+W
- Geldstrafe und -buße
- Freiheitsstrafe.

Für die Prowin A+W können Compliance-Verstöße die folgenden Konsequenzen haben:

- Schadenersatzansprüche Dritter
- kostenintensive Gerichtsprozesse
- Geldbuße und Gewinnabschöpfung
- Imageverlust

Hauzenberg, 12. März 2021

Siegfried Anetseder

Geschäftsführer

Hubert Wimmer

Geschäftsführer

Christoph Bauer

IMS / MB