

Familien-Kodex

Die 12 Grundsätze für unser Arbeiten

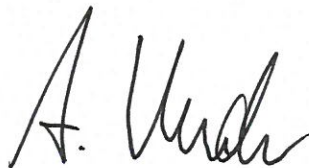
Erfolgreich, fair, gesetzeskonform

Wir sind ein österreichisches Familienunternehmen. Wir definieren unseren wirtschaftlichen Erfolg als nachhaltiges, stabiles Wachstum – und nicht als kurzfristige Gewinnmaximierung. Wer wie wir denkt und arbeitet, der braucht ein stabiles Fundament, Werte, Visionen. Eine gemeinsame Basis der Zusammenarbeit, Grundsätze, denen sich die gesamte Unternehmensfamilie verpflichtet fühlt.

Vieles von dem, was sich in unserem Familien-Kodex findet, wird Euch vielleicht selbstverständlich vorkommen. Genau deshalb seid Ihr Teil des Teams – weil Ihr nicht einfach nur einen Job macht, sondern auch viel Verantwortung übernehmt. Für unsere Produkte und Dienstleistungen, für die Mitarbeiter, für die Wahrnehmung der Ottakringer – Gruppe in Österreich und über die Grenzen hinaus.

12 Grundsätze haben wir festgeschrieben. Sie gelten für jeden von uns – egal in welcher Position und in welcher Situation. Wir wollen damit sicherstellen, dass unsere gemeinsame Arbeit erfolgreich, fair und in jeder Sekunde gesetzeskonform ist. Wir wollen respektvoll zusammenarbeiten, aufeinander schauen und offen aufeinander zugehen.

Wir sind stolz auf ein Team, das eigenverantwortlich arbeitet und handelt. Der Familien-Kodex soll dabei ein Kompass sein und uns alle auf dem richtigen Weg halten.



Alfred Hudler
Vorstandssprecher



Doris Krejcarek
Vorstand

Anwendungsbereich

Der Familien-Kodex gilt für alle Personen, die für ein Unternehmen der Ottakringer-Gruppe tätig sind. Die Führungskräfte sollen Vorbild bei der Umsetzung des Kodex sein, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umgang damit unterstützen und die Einhaltung sicherstellen. Außerdem ist es die Aufgabe der Vorgesetzten, für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Arbeitsklima zu schaffen, das es ermöglicht, Themen offen und ohne Angst vor möglichen negativen Folgen anzusprechen. Kurzum: Unser Familien-Kodex wird nur dann Wirkung entfalten, wenn wir alle tagtäglich danach handeln, Vorstände, Geschäftsführer und alle Kolleginnen und Kollegen.

Dieser Kodex legt Grundsätze fest. Er wendet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die es als selbstverständlich erachten, sich immer so zu verhalten, dass gerechtfertigte rechtliche und wirtschaftliche Interessen unserer Unternehmensgruppe und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht beeinträchtigt werden. Bei der Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben gibt es keinerlei Ermessensspielraum. Darüber hinaus aber sollten sich jede und jeder Einzelne bei der Auslegung der Regeln nicht zuletzt vom gesunden Menschenverstand leiten lassen. So fällt es vermutlich einfach zu entscheiden, ob die eine oder andere mögliche Handlung mit dem Familien-Kodex im Einklang steht. Bleiben Zweifel hinsichtlich des richtigen Verhaltens: einfach Rat bei den am Ende des Familien-Kodex angeführten Kontaktpersonen einholen!

Der Kodex wird durch Richtlinien zu einzelnen Themen ergänzt, die im Intranet unter „Intranet der Ottakringer Getränke AG Bereich Recht, Konzernrichtlinien“ abrufbar sind. Bei Bedarf wird er durch Beschluss des Vorstandes aktualisiert und neu aufgelegt.

Alle Formulierungen sind im Folgenden in männlicher Form gehalten, um leichter lesbar zu bleiben, es werden jedoch immer beide Geschlechter in gleicher Weise angesprochen!

1) Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien

Die Einhaltung aller relevanten Gesetze/Vorschriften und der internen Richtlinien stellt einen Eckpfeiler des wirtschaftlich verantwortungsvollen Handelns dar und liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen von uns. Die jeweiligen Vorgesetzten tragen dafür Sorge, dass alle ihre Mitarbeiter die für ihren Tätigkeits- bzw. Verantwortungsbereich geltenden externen und internen Vorschriften kennen. In Zweifelsfällen unterstützt die Rechtsabteilung, die zu ausgewählten Themenbereichen auch Schulungen für Mitarbeiter durchführt.

2) Interessenskonflikte

Im beruflichen Alltag können Situationen entstehen, in denen die Interessen des Unternehmens im Widerspruch zu unseren persönlichen Interessen stehen oder der Anschein erweckt wird, dass dies der Fall ist. Ein Interessenskonflikt führt dazu, dass Entscheidungen nicht mehr unbefangen und im ausschließlichen Interesse des Unternehmens getroffen werden.

Mitarbeiter, die von einem möglichen oder bereits eingetretenen Interessenskonflikt betroffen sind, sind daher verpflichtet, diesen Umstand unverzüglich offen zu legen und ihren Vorgesetzten über die Situation zu informieren, um eine rasche Lösung zu finden, bei der die Interessen des Unternehmens nicht beeinträchtigt werden.

3) Geschenke und Einladungen

Jede Form von Korruption ist strikt untersagt. Im Umgang mit Behörden und Vertretern von öffentlichen Stellen unterlassen wir jegliche Handlung, die darauf abzielen könnte, diese unrechtmäßig zu beeinflussen.

In der Privatwirtschaft sind die Annahme und Gewährung von Zuwendungen in angemessenem Umfang grundsätzlich zulässig und üblich. Wird der angemessene Rahmen (Hausverstand!) aber überschritten, kann auch dies eine Form von Korruption darstellen und somit strafbar sein. Wir vermeiden daher alles, was Zweifel an unserer persönlichen Integrität oder Unabhängigkeit aufkommen bzw. den Eindruck einer unzulässigen Einflussnahme entstehen lassen könnte.

Siehe dazu auch Richtlinie *Geschenke und Einladungen*

4) Respektvoller Umgang

Unser persönliches Miteinander ist geprägt von Respekt und Gleichbehandlung. Unabhängig von Geschlecht, Alter, nationaler und ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Ausrichtung und Religionsbekenntnis werden alle Mitarbeiter in gleicher Weise respektiert. Jegliche Form der Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder Einschüchterung darf nicht toleriert werden. Die Mitarbeiter sind bei begründetem Verdacht aufgefordert, dagegen aufzutreten und den bzw. die Vorgesetzte und/oder am Ende dieses Kodex angeführte Personen zu informieren.

Auch personelle Maßnahmen, wie Einstellungen von neuen Mitarbeitern, Entscheidung über Beförderungen oder disziplinarische Maßnahmen müssen frei von jeglicher Diskriminierung getroffen werden.

Diese Grundsätze gelten in gleicher Weise auch für das Verhalten gegenüber Dritten, z.B. Kunden und Lieferanten.

5) Fairer Wettbewerb

Wir halten uns an die Grundsätze des fairen Verhaltens am Markt, sowohl gegenüber Mitbewerbern als auch gegenüber Lieferanten und Kunden.

Den Mitarbeitern ist es unter keinen Umständen gestattet, Vertretern des Mitbewerbs oder Geschäftspartnern vertrauliche Informationen, wie z.B. Preise und Lieferbedingungen, Kosten, Kalkulationen, Lagerstände oder Produktionskapazitäten, offen zu legen. In gleicher Weise ist es verboten, in irgendeiner Weise Druck oder Anreiz auf Kunden auszuüben, um diese zur Einhaltung von bestimmten Preisen beim Weiterverkauf zu bewegen.

Über Kontakte mit Vertretern des Mitbewerbs sind – sofern es sich nicht um Zusammentreffen im Rahmen von öffentlichen Veranstaltungen wie z.B. Messen handelt – der oder die Vorgesetzte zu informieren.

Siehe dazu auch Richtlinie *Verhalten im Wettbewerb*.

6) Lieferanten und Dienstleister

Die Beziehung zu unseren Lieferanten ist von Fairness geprägt. Bei der Auswahl der Lieferanten sind objektive Kriterien heranzuziehen und die Bestimmungen des Einkaufshandbuchs einzuhalten. Außerdem ist sicherzustellen, dass nur solche Lieferanten/Dienstleister ausgewählt werden, die unseren ethischen Standards entsprechen und sich zu gleichwertigen Grundsätzen bekennen.

Siehe dazu auch *Ethikrichtlinien für Lieferanten sowie Einkaufshandbuch*

7) Vermögenswerte des Unternehmens

Wir gehen mit Firmenvermögen (Produktions-, Betriebs- und Arbeitsmittel, Produkte, geistiges Eigentum) sorgsam um, nutzen es nur für die vorgesehenen Geschäftszwecke und schützen es vor Missbrauch, Verlust und Verschwendung. So gelingt es, die Ressourcen des Unternehmens zu schützen und zu einem erfolgreichen und ertragstarken Unternehmen beizutragen.

8) Schutz von Geschäftsgeheimnissen und sonstigen vertraulichen Informationen, Datenschutz

Geschäftsgeheimnisse sind Informationen, die nicht öffentlich bekannt oder zugänglich sind und für das Unternehmen einen wirtschaftlichen Wert haben, z.B. Rezepte, Know-how, Verfahren, Erfindungen, Ideen, Entwicklungen, Kundenlisten, Konditionen, etc. Diese müssen streng geheim gehalten werden und dürfen auch innerhalb des Unternehmens nur jenen Personen offengelegt werden, die diese für ihre dienstliche Tätigkeit benötigen.

Aber auch sonstige vertrauliche Informationen, die wir aufgrund unserer beruflichen Tätigkeit kennen, müssen von jedem Einzelnen geschützt werden, sodass diese nicht – auf welchem Weg auch immer – an Außenstehende gelangen.

Ganz besonders zu schützen sind die persönlichen Daten von Mitarbeitern, Kunden und sonstigen Geschäftspartnern. Diese unterliegen dem Datenschutz und dürfen nur unter den gesetzlich definierten Voraussetzungen verarbeitet und weitergegeben werden.

Siehe dazu auch das Informationsblatt *Das 1 x 1 im Datenschutz* sowie die Verpflichtungserklärung *Vertraulichkeit & Datenschutz für Mitarbeiter*.

9) Korrekte Berichterstattung

Wir sind zur Einhaltung der geltenden Gesetze und der Vorgaben der externen Berichterstattung verpflichtet. Unsere Angaben müssen ein zutreffendes Abbild der finanziellen Situation darstellen. Darüber hinaus ist Datenintegrität ein wesentlicher Faktor für den Geschäftserfolg. Wir stellen sicher, dass alle Daten, Informationen und Unterlagen, die wir erstellt haben bzw. für die wir verantwortlich sind, seien es Berichte, Abrechnungen oder auch E-Mails, stets richtig sind.

10) IT-Nutzung

IT-Nutzung und Internet sind ein wichtiges Mittel für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit am Markt. Sichere und vernünftige Nutzung der elektronischen Medien ist notwendig, um vor den mannigfaltigen Gefahren bestmöglich geschützt zu sein. Aus diesem Grund sind im täglichen Gebrauch folgende grundlegende Maßnahmen zu setzen:

Persönliche Passwörter dürfen nicht Dritten gegenüber (auch nicht Kollegen) offengelegt werden. Wird der Arbeitsplatz verlassen, ist der Computer zu sperren. Mobile IT-Geräte sind immer sorgfältig zu verwahren und durch Passwort zu schützen. Im Verdachtsfall von Datenverlust, Datendiebstahl etc. sind sofort der Vorgesetzte und die IT-Abteilung zu kontaktieren.

Näheres dazu sowie zur privaten Nutzung der elektronischen Medien siehe die jeweilige *(Betriebs)vereinbarung über Internet, E-Mail und Telefonie*

11) Insider Information

Der Kauf oder Verkauf von Ottakringer Aktien ist verboten, wenn die handelnde Person über Insider-Informationen oder sonstige Informationen verfügt, die vertraulich und kurssensibel sind. Derartige Informationen sind streng vertraulich zu behandeln, die Weitergabe, auch intern, ist nur unter Einhaltung der Vorgaben der Emittenten-Compliance-Richtlinie erlaubt.

Insider-Informationen sind nicht veröffentlichte genaue Informationen, die mit der Ottakringer Getränke AG direkt oder indirekt in Zusammenhang stehen und die im Fall einer Veröffentlichung den Aktienkurs erheblich beeinflussen können (z.B. Erwerb oder Veräußerung eines Unternehmens, Abschluss bedeutender Verträge). Der Aktienkurs kann beeinflusst werden, wenn ein verständiger Anleger die Information als Grundlage seiner Kauf- oder Verkaufsentscheidung nutzen würde. Kursensibel sind sonstige nicht veröffentlichte Informationen betreffend Prognosen, Vorhaben oder Pläne, die ebenfalls möglicherweise den Aktienkurs beeinflussen können, wenn sie öffentlich bekannt werden.

Eine Übertretung der Gesetze zum Insiderhandel führt zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen, und kann Schadenersatzansprüche sowie gegebenenfalls auch strafrechtliche Sanktionen nach sich ziehen, die bis zur Freiheitsstrafe reichen können.

Siehe auch Richtlinie *Emittenten Compliance*

12) Meldung von Fehlverhalten

Sollten jemand Kenntnis von einem möglichen Verstoß gegen den Familien-Kodex erlangen, bitten wir, die Bedenken mitzuteilen. Dafür steht in erster Linie der direkte Vorgesetzte zur Verfügung. Ist ein Gespräch mit diesem jedoch nicht angebracht oder gibt es Vorbehalte, das Anliegen im direkten Umfeld anzusprechen bzw. blieb ein entsprechendes Gespräch wirkungslos, bitten wir, sich an eine der unten angeführten Kontaktpersonen zu wenden.

Niemand, der in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten meldet, darf dadurch Nachteile erfahren. Jede Meldung wird sorgfältig geprüft. Auf Wunsch wird eine vertrauliche Behandlung zugesichert.

- Der/die direkte Vorgesetzte
- Die jeweilige Unternehmensleitung
- Leitung Personal: Peter Krtschal, Tel.: 01/49100/2160 oder peter.krtschal@ottakringerkonzern.com,
- Leitung Recht & Compliance: Barbara Weinwurm-Gneißl, Tel.: 01/49100/2647 oder barbara.weinwurm@ottakringerkonzern.com
- Leitung Interne Revision: Johann Grameder, Tel.: 01/49100/2252 oder johann.grameder@ottakringerkonzern.com