

INTEGRIERTES FÜHRUNGSMODELL DER GESELLSCHAFT

ORGANISTATIONS-, FÜHRUNGS-, ÜBERWACHUNGSMODELL GEMÄSS GVD NR. 231/2001

ETHIK- UND VERHALTENSKODEX DER GESELLSCHAFT

Verfasst:	BO/RM	Geprüft:	GL	Genehmigt:	VWR
01.11.2016		03.11.2016		04.11.2016	

INHALT

1	VORBEMERKUNGEN	4
1.1	Mission der Gesellschaft	4
1.2	Werteorientierung und Ethik	4
1.3	Definitionen und Abkürzungen	4
2	ANWENDUNGSBEREICH	6
2.1	Zweck und Geltungsbereich	6
2.2	Wirksamkeit	6
2.2.1	Wirksamkeit des Kodex gegenüber internen Anspruchsgruppen	6
2.2.2	Wirksamkeit des Kodex gegenüber externen Anspruchsgruppen	7
2.3	Verletzung des Kodex	7
3	ALLGEMEINE GRUNDWERTE	8
3.1	Kontinuitätsgrundsätze	8
3.1.1	Qualitätsorientierung	8
3.1.2	Innovationsorientierung	8
3.2	Sorgfaltsgrundsätze	9
3.2.1	Risikobewusstsein	9
3.2.2	Rechtsbewusstsein	9
3.3	Soziale Grundsätze	9
3.3.1	Integrität	9
3.3.2	Unvoreingenommenheit	10
4	INTERNE VERHALTENSREGELN	10
4.1	Soziale Verhaltensregeln	10
4.1.1	Beziehungen zu den Mitarbeitern und Erhalt der Menschenwürde	10
4.1.2	Beziehungen zwischen den Mitarbeitern	10
4.1.3	Schutz der Privatsphäre der Mitarbeiter	11
4.1.4	Schutz der Person	11
4.1.5	Schutz vor Alkohol, Drogen und Nikotin in der Arbeitsumgebung	11
4.1.6	Nutzung von Unternehmensgütern	11
4.1.7	Datensicherheit	12
4.1.8	Nebentätigkeiten und Vermeidung von Interessenskonflikten	12
4.2	Ökologische Verhaltensregeln	13
4.3	Ökonomische Verhaltensregeln	13
4.3.1	Beziehungen zu den Gesellschaftern	13

Verfasst:	BO/RM	Geprüft:	GL	Genehmigt:	VWR
	01.11.2016		03.11.2016		04.11.2016

4.3.2	Beziehungen zu Überwachungsrat, Aufsichtsorgan und andere Aufsichtsbehörden.....	13
4.3.3	Buchführung, Berichtswesen und Geheimhaltung	13
4.3.4	Geldwäsche, Terror und internationale Kriminalität	14
5	VERHALTENSGRUNDSÄTZE FÜR DIE BEZIEHUNGEN NACH AUSSEN.....	14
5.1	Begünstigungen, Bevorteilungen und Geschenke	14
5.2	Beziehungen zu Kunden.....	15
5.3	Beziehungen zu Lieferanten und Subunternehmern.....	15
5.4	Beziehungen zu Kapitalgebern.....	16
5.5	Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung	16
5.6	Beziehungen zur Öffentlichkeit – ARBEITSMARKT.....	16
5.7	Beziehungen zur Öffentlichkeit – Medien	17
5.8	Beziehungen zur Öffentlichkeit - Politik und Gewerkschaften	17
5.9	Beziehungen zu Wettbewerbern	17
6	UMSETZUNGSBESTIMMUNGEN	18
6.1	Umsetzungsmaßnahmen	18
6.1.1	Umsetzungsziele der Gesellschaft.....	18
6.1.2	Ernennung Aufsichtsorgan	18
6.1.3	Kommunikation und Schulung	18
6.1.4	Änderung und periodische Überarbeitung des Kodex	18
6.2	Disziplinarmaßnahmen und Sanktionen	18
6.2.1	Aufsichtstätigkeit des Aufsichtsorgans.....	18
6.2.2	Durchsetzung der Disziplinarmaßnahmen	19
6.3	Meldungen, Klarstellungen und Beschwerden	19
7	ÄNDERUNGSVERZEICHNIS.....	21

Verfasst:	BO/RM	Gepprüft:	GL	Genehmigt:	VWR
	01.11.2016		03.11.2016		04.11.2016

1 VORBEMERKUNGEN

1.1 MISSION DER GESELLSCHAFT

Die Unternehmensgruppe FRENER & REIFER ist ein weltweit tätiges, innovatives Unternehmen im Bereich der Herstellung hochwertiger komplexer Gebäudehüllen für anspruchsvolle Bauherren und Investoren nach dem Entwurf international renommierter Architekten.

Als modern strukturierte Unternehmensgruppe hat die Gesellschaft FRENER & REIFER GmbH zum Ziel, für ihre Kunden einen hohen Mehrwert zu schaffen, für ihre Mitarbeiter ein bevorzugter Arbeitgeber und ein in der Gesellschaft anerkanntes Unternehmen zu sein.

1.2 WERTEORIENTIERUNG UND ETHIK

Dieser Ethik- und Verhaltenskodex ist Bestandteil der Unternehmenspolitik und legt Grundsätze und Verhaltensregeln auf Basis der Gesamtheit der Werte fest, an denen sich die Gesellschaft FRENER & REIFER GmbH bei der Umsetzung ihrer Ziele orientiert.

Der Ethik- und Verhaltenskodex ist integraler Bestandteil des integrierten Managementmodells (IMM) der FRENER & REIFER GmbH. Das IMM ist ganzheitlich formuliert und damit ausbaubar, sowie adaptierbar bei sich ändernden Unternehmensumweltbedingungen und ist in den diesem Dokument übergeordneten Handbüchern beschrieben.

Das IMM beschreibt die jeweilige Unternehmensorganisation, deren Umwelten und die verschiedenen Interaktionsthemen, sowie deren Steuerung über entsprechende Führungs-, Optimierungs- und Erneuerungsmodelle.

Die wichtigsten Betrachtungsobjekte, die in dem IMM beschrieben sind und diesen Kodex betreffen, werden in den folgenden Definitionen angeführt.

1.3 DEFINITIONEN UND ABKÜRZUNGEN

«**Gesellschaft**» bezeichnet die Gesellschaft FRENER & REIFER GmbH

- «**Verbundene Unternehmen**» sind Unternehmen, an denen die Gesellschaft Anteile hält oder die Anteile an der Gesellschaft halten.

«**IMM**» bezeichnet das ganzheitliche, integrierte Managementmodell der Gesellschaft, das die Weiterentwicklung der Unternehmungen der Gesellschaft sicherstellen soll.

«**OMM_231**» bezeichnet das Organisations-, Führungs- und Überwachungsmodell der Gesellschaft und der verbundenen Unternehmen mit dem Zweck der Aufrechterhaltung der Rechtskonformität im Sinne Gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 231 vom 8. Juni 2001 in geltender Fassung. Die wichtigsten Bestandteile dieses Organisationsmodells sind:

- «**GvD Nr. 231/2001**» bezeichnet das Gesetzesvertretende Dekret Nr. 231 vom 8. Juni 2001 in geltender Fassung, welches sämtliche mögliche Rechtsvergehen einer Gesellschaft beschreibt;
- «**Kodex**» bezeichnet diesen Ethik- und Verhaltenskodex, einschließlich eventueller Anlagen, in seiner geltenden Fassung;

Verfasst:	BO/RM	Geprüft:	GL	Genehmigt:	VWR
01.11.2016		03.11.2016		04.11.2016	

- «**Aufsichtsorgan**» bezeichnet das interne Kontrollorgan, das im Sinne und mit Wirkung des GvD Nr. 231 vom 8. Juni 2001 in geltender Fassung mit 04.08.2016 eingesetzt worden ist; dem Aufsichtsorgan obliegt die Überwachung der Wirksamkeit des OMM.

«**IMS**» bezeichnet das integrierte Managementsystem der Gesellschaft und der verbundenen Unternehmen mit dem Zweck der Steuerung und Regelung und Optimierung der Unternehmungen der Gesellschaft entsprechend dem IMM.

«**Interne Anspruchsgruppen**» sind Personen oder Organisationseinheiten innerhalb der Gesellschaft, auf welche die Bestimmungen dieses Kodex Anwendung finden, dies sind:

- «**Unternehmensvertreter**» sind Personen oder Organisationseinheiten innerhalb der Gesellschaft und der verbundenen Unternehmen, die in deren Namen Vertretungs-, Verwaltungs- oder Leitungsaufgaben der Gesellschaft im Sinne des GvD Nr. 231/2001 innehaben (insbesondere Mitglieder des Verwaltungsrates, Mitglieder des Rechnungsprüferkollegiums, Geschäftsführer und Prokuristen).
- «**Mitarbeiter**» sind Personen, die in einem abhängigen Arbeitsverhältnis mit der Gesellschaft oder mit den verbundenen Unternehmen stehen.
- «**Führungskräfte**» Alle leitenden Mitarbeiter, die einen oder mehrere Organisationsbereiche der Gesellschaft und derer Verbundenen Unternehmen leiten, entsprechend dem Organigramm und der geltenden Geschäftsordnung.

«**Externe Anspruchsgruppen**» sind Dritte, mit denen die Gesellschaft Geschäftsbeziehungen oder Interessensbeziehungen unterhält:

- «**Kunden**» sind Dritte, die Interesse an den Produkten und/oder Dienstleistungen der Gesellschaft haben mit der Möglichkeit kraft eines Vertrags oder eines Auftrags Produkte und/oder Dienstleistungen der Gesellschaft zu erwerben, kaufen oder zeitlich begrenzt zu nutzen.
- «**Lieferanten**» sind Dritte, die Kraft eines Vertrags, eines Auftrags oder eines anderen Leistungserbringungsverhältnisses im Namen beziehungsweise auf Rechnung der Gesellschaft handeln. Dies umfasst im weiteren Sinn auch Subunternehmer, Berater und andere Dienstleister.
- «**Kapitalgeber**» sind Dritte, die der Gesellschaft Eigenkapital oder Fremdkapital als Finanzierungsgrundlage zur Verfügung stellen.
- «**Öffentliche Verwaltung**» sind Dritte, die in der Eigenschaft einer Amtsperson oder einer mit einer öffentlichen Dienstleistung betrauten Person handeln; als öffentliche Dienstleistung versteht sich eine Tätigkeit, die in den gleichen Formen der öffentlich-rechtlichen Tätigkeiten geregelt ist, aber nicht über die für diese typischen Befugnisse verfügt, unter Ausschluss der Abwicklung einfacher Ordnungsaufgaben und der Erbringung rein dinglicher Leistungen.
- «**Öffentlichkeit**» sind Dritte natürliche und juristische Personen der Zivilgesellschaft, die nicht der Kategorie Dritte des öffentlichen Rechts (siehe „öffentliche Verwaltung“) angehören.
- «**Wettbewerber**»: Dritte, welche Kunden die Möglichkeit bieten, Produkte und/oder Dienstleistungen, die vergleichbar sind wie jene der Gesellschaft zu erwerben, kaufen oder zeitlich begrenzt zu nutzen.

Verfasst:	BO/RM	Gepüft:	GL	Genehmigt:	VWR
01.11.2016		03.11.2016		04.11.2016	

2 ANWENDUNGSBEREICH

Der Kodex - genehmigt in deutschsprachiger Fassung mit Verwaltungsratsbeschluss vom 04.11.2016 – baut vor dem Hintergrund des integrierten Managementmodells der Gesellschaft auf den „Confindustria-Richtlinien für den Aufbau, Führung und Überwachung von Organisationen nach dem Gesetzesvertretenden Dekret Nr. 231 vom 8. Juni 2001 in geltender Fassung“, auf.

2.1 ZWECK UND GELTUNGSBEREICH

Die Gesellschaft hat diesen Kodex mit dem Zweck der ethischen und gesetzeskonformen Ausrichtung der Tätigkeit seiner Unternehmungen eingeführt. Die Einhaltung dieses Kodex ist damit für die korrekte Abwicklung der Geschäftstätigkeit, für die Einhaltung der geltenden Gesetzgebungen und Vorschriften sowie für den Erhalt des guten Rufs der Gesellschaft unabdingbar.

Aus diesem Grund verpflichtet sich die Gesellschaft, den Kodex bei den internen und externen Anspruchsgruppen zu verbreiten und entsprechende unterstützende Managementsysteme ständig zu verbessern und nach Bedarf im Sinne des OMM_231 zu erweitern.

Der Kodex findet auch auf die von der Gesellschaft und der verbundenen Unternehmen im Ausland ausgeübten Tätigkeiten unter zusätzlicher Berücksichtigung der jeweils geltenden nationalen Gesetze, Normen und Geschäftsgebaren Anwendung.

2.2 WIRKSAMKEIT

Die im Kodex enthaltenen Regeln ergänzen die Verhaltensregeln, welche die internen Anspruchsgruppen entsprechend der Treue- und Sorgfaltspflicht im Sinne der Artikel 2104 und 2105 ZGB auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen pflegen müssen.

2.2.1 Wirksamkeit des Kodex gegenüber internen Anspruchsgruppen

Die Einhaltung dieser Regeln ist Bestandteil der arbeitsrechtlichen Vertragsverpflichtungen der Mitarbeiter, Führungskräfte und Unternehmensvertreter.¹

Alle Unternehmensvertreter und Mitarbeiter der Gesellschaft und der verbundenen Unternehmen sind verpflichtet, sich in ihrem Verhalten von der vollen Einhaltung der gesetzlichen Regelungen und diesem Kodex leiten zu lassen und die Bestimmungen dieses Kodex sowohl in den Beziehungen untereinander als auch in den Beziehungen zu Dritten einzuhalten.

Die Unternehmensvertreter richten sich demnach im Rahmen ihrer Verwaltungs- und Überwachungsaufgaben nach den Grundsätzen dieses Kodex und organisieren dessen Verbreitung, sowie ein durchgehendes Informationssystem zwischen den internen Anspruchsgruppen.

¹ auch im Sinne und mit Wirkung von Art. 2104 ZGB „Sorgfalt des Arbeitnehmers –Der Arbeitnehmer hat die nach der Art der geschuldeten Leistung, dem Interesse des Unternehmens und im höheren Interesse der nationalen Produktivität erforderliche Sorgfalt entgegenzubringen.“

Verfasst:	BO/RM	Gepüft:	GL	Genehmigt:	VWR
01.11.2016		03.11.2016		04.11.2016	

Die Führungskräfte lehnen ihr Verhalten an die in diesem Kodex vorgesehenen Grundsätze an und üben bei den ihnen unterstellten Mitarbeiter eine angemessene Aufsichtsfunktion aus und sorgen zudem für:

- die Erfüllung der jeweiligen Aufgaben und damit verbundenen Pflichten entsprechend den Bestimmungen dieses Kodex und damit für vorbildliches Handeln im Sinne des Kodex,²
- die Erfüllung der Vorgaben aus den von der Gesellschaft zur Anwendung gebrachten Managementsystemen.
- die dokumentierte Kommunikation von Optimierungsvorschlägen und Verstößen
- die Erfüllung der aus den Empfehlungen und Anweisungen des Aufsichtsorgans abgeleiteten Maßnahmen

2.2.2 Wirksamkeit des Kodex gegenüber externen Anspruchsgruppen

Vertreter der internen Anspruchsgruppen, die bei Ausübung ihrer durch die Gesellschaft auferlegten Aufgaben mit Vertretern externen Anspruchsgruppen in eine Vertragsbeziehung eintreten, sind verpflichtet,

- diese angemessen über die durch den Kodex auferlegten Verpflichtungen zu unterrichten;
- die Einhaltung der sich daraus ergebenden und direkt ihre Tätigkeit betreffenden Verpflichtungen zu fordern;
- der jeweils überstellten Führungskraft oder direkt dem Aufsichtsorgan im Sinne eines durchgängigen Informationssystems jedes offensichtlich die Inhalte dieses Kodex gefährdende Verhalten von Dritten zu melden, um eine Einleitung von angemessenen Maßnahmen sicherzustellen.

2.3 VERLETZUNG DES KODEX

Die Verletzung dieses Kodex stellt eine arbeitsvertragliche Nichterfüllung bzw. einen Disziplinarverstoß dar und damit auch einen Verstoß gegen das Organisations-, Führungs- und Überwachungsmodell dar.³

Ein Verstoß wird durch entsprechende Disziplinarmaßnahmen geahndet und führt gegebenenfalls zum Schadensersatz für die eventuell der Gesellschaft aus dieser Verletzung entstandenen Schäden, gemäß der geltenden Gesetzgebung und den jeweils anzuwendenden Kollektivverträgen.

Um Regelverstößen vorzubeugen, können sich die Mitarbeiter zuzüglich zu den Schulungsmaßnahmen in Bezug auf Auslegung oder Anwendung dieses Kodex an Vorgesetzte und Führungskräfte, beziehungsweise direkt an das Aufsichtsorgan wenden.

² Soweit nötig, fördert die Gesellschaft die Anwendung des Kodex auch durch Einfügung spezifischer Bestimmungen über die Pflicht zur Einhaltung des Kodex in den jeweiligen Arbeitsverträgen

³ Gesellschaft überwacht die tatsächliche Einhaltung dieser Regeln und ergreift gegebenenfalls angemessene Disziplinarmaßnahmen gegenüber Mitarbeitern, die gegen diese Regeln verstoßen, entsprechend der geltenden Disziplinarordnung des zur Anwendung gebrachten Kollektivvertrages.

Verfasst:	BO/RM	Gepüft:	GL	Genehmigt:	VWR
01.11.2016		03.11.2016		04.11.2016	

3 ALLGEMEINE GRUNDWERTE

Das integrierte Managementmodell der Gesellschaft (IMM) beschreibt Kultur, Geschäftsmodell und Strategie, sowie Organisation des Unternehmens und die Beziehungen innerhalb des Unternehmens und jene zur Unternehmensumwelt.

Die Gesellschaft ist sich ihrer sozialen Verantwortung bewusst und formuliert vor dem Hintergrund ihres Managementmodells (IMM) normative Werte und Politiken für die Art und Weise der Zusammenarbeit zwischen internen und externen Anspruchsgruppen, sowie strategische Vorgaben für die operative Umsetzung des jeweils gültigen Geschäftsmodells.

Ein wesentlicher Bestandteil des IMM ist die Beschreibung der Interaktion zwischen Unternehmung und dem Staat in seiner Funktion als Gesetzgeber. Dieser Kodex ist damit integraler Bestandteil des IMM und gleichermaßen des OMM_231 und definiert Regelwerke für das Verhalten in Richtung der im IMM beschriebenen Beziehungen zwischen den verschiedenen Anspruchsgruppen.

Die Unternehmensvertreter und Mitarbeiter der Gesellschaft und der verbundenen Unternehmen sind angehalten bzw. verpflichtet, sich in ihrem Verhalten an den normativen Werten zu orientieren und ihre Aufgaben im Sinne der Vorgaben umzusetzen.

3.1 KONTINUITÄTSGRUNDSÄTZE

Die Verwendung und unternehmenszweckorientierte Ausgestaltung des IMM kann dynamisch optimiert und auch erneuert werden und soll dadurch insgesamt den Fortbestand und die Weiterentwicklung der Unternehmungen garantieren, welche die Gesellschaft betreibt.

Der Kontinuitätsgrundsatz ist auf Basis der sozialen Verantwortung der Gesellschaft zusammen mit dem Schutz der Unternehmungen durch entsprechendes Risikobewusstsein der Gesellschaft der wichtigste Grundsatz des gesamten Wertekonstrukts der Gesellschaft.

3.1.1 Qualitätsorientierung

Im Mittelpunkt der Geschäftstätigkeit der Unternehmungen der Gesellschaft steht die Befriedigung der individuellen Kundenbedürfnisse.

Um Leistungsfähigkeit und Qualität entlang der jeweiligen Wertschöpfungskette sicherzustellen, unterstützt die Gesellschaft den Aufbau und die Optimierung eines integrierten Managementsystems (IMS), basierend auf dem integrierten Managementmodell (IMM) und in Übereinstimmung mit den internationalen Normen und des Prinzips der marktgerechten Qualität.

3.1.2 Innovationsorientierung

Wesentlicher Bestandteil des Kontinuitätsgedankens ist das Erkennen von Potentialen für die Weiterentwicklung der Nutzenstiftung bei bestehenden und neuen Kundengruppen durch Unternehmungen der Gesellschaft in allen Abläufen und Prozessen.

Um entsprechende Entwicklungen sicherzustellen, unterstützt die Gesellschaft den kontinuierlichen Ausbau des integrierten Managementsystems.

Verfasst:	BO/RM	Geprüft:	GL	Genehmigt:	VWR
01.11.2016		03.11.2016		04.11.2016	

3.2 SORGFALTSGRUNDSÄTZE

Die Gesellschaft und die verbundenen Unternehmen, sowie alle Vertreter der internen Anspruchsgruppen verpflichten sich, die Ressourcen und Güter des Unternehmens im Sinne des Kontinuitätsgedankens zu schützen und zu bewahren.

Die Sorgfaltsgrundsätze beinhalten auch alle vom Gesetzesgeber vorgesehenen Vorschriften, die den Schutz der Gesellschaft im Allgemeinen, der Umwelt, der Beziehungen zur Öffentlichkeit und öffentlichen Verwaltung, von Information und Daten, und insbesondere Schutz der Menschenwürde und Gesundheit zum Ziel haben.

Die entsprechend befugten Unternehmensvertreter verfassen hierfür Unternehmensgrundsätze, die in der Unternehmenspolitik verankert werden und alle oben genannten Bereiche der Interaktionsthemen zwischen den Anspruchsgruppen berücksichtigt. Dieser Kodex ist ein integraler Bestandteil der Unternehmenspolitik.

3.2.1 Risikobewusstsein

Die Tätigkeiten der Unternehmensvertreter und der Mitarbeiter werden engagiert und beruflich diszipliniert ausgeübt. Jeder leistet entsprechend dem eigenen Verantwortungsniveau seinen Beitrag und strebt das Ziel von Effizienz und Wirksamkeit an.

Bei jeder Arbeitstätigkeit ist wirtschaftliches Management und ein wirtschaftlicher Einsatz der Unternehmensressourcen unter Einhaltung der in den integrierten Managementsystemen beschriebenen Qualitätsstandards unter Berücksichtigung erkennbarer Risiken anzustreben.

3.2.2 Rechtsbewusstsein

Unabdingbarer Grundsatz innerhalb des Wertekonstrukts der Gesellschaft ist die Einhaltung der Gesetze, der Verordnungen und der bestehenden gesellschaftlichen Ordnung in Italien und in allen Ländern, in denen die Gesellschaft Unternehmungen betreibt.

Das Vermögen und Kapital der von der Gesellschaft betriebenen Unternehmen wird unter Anwendung aller angemessenen und erkennbaren Vorsichtsmaßnahmen zur Gewährleistung der vollen Einhaltung der geltenden Gesetze und Verordnungen, sowie der internen Verhaltensregeln verwaltet und entwickelt.

Die internen Anspruchsgruppen der Gesellschaft und der verbundenen Unternehmen sind verpflichtet, die in Italien und in den anderen Ländern, in denen die Gesellschaft tätig ist, geltenden Rechtsvorschriften einzuhalten. Auf keinen Fall ist es zulässig, die Interessen und die Ziele der Gesellschaft unter Verletzung von Gesetzen durchzusetzen

3.3 SOZIALE GRUNDSÄTZE

3.3.1 Integrität

Der Grundsatz der Integrität beinhaltet die Einhaltung der Werte, Grundsätze, Rechte und Pflichten aller in die Tätigkeit des Unternehmens eingebunden Anspruchsgruppen im Sinne des Umganges miteinander und im Sinne der Rechtskonformität.

Die Gesellschaft hält sich in ihren Geschäftsgebaren an die Grundsätze der Loyalität, Ehrlichkeit, Redlichkeit, Rechtmäßigkeit, Transparenz und Effizienz. Alle Anspruchsgruppen, die im Namen oder im Auftrag der Gesellschaft handeln, sind verpflichtet, sich im Sinne der Integrität korrekt zu verhalten.

Verfasst:	BO/RM	Gepprüft:	GL	Genehmigt:	VWR
01.11.2016		03.11.2016		04.11.2016	

Die Unternehmensvertreter und Mitarbeiter sind vor dem Hintergrund dieses Grundsatzes verpflichtet, Situationen zu vermeiden, bei welchen im Zuge der Ausübung der eigenen Tätigkeit Schaden an anderen Mitarbeitern bzw. der Gesellschaft entsteht.

3.3.2 Unvoreingenommenheit

Die Gesellschaft lehnt jede Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Rassenzugehörigkeit, Religion, persönlicher und politischer Meinungen, Alter, Gesundheit und wirtschaftlicher Lage der Vertreter der verschiedenen Anspruchsgruppen ab.

Diesem Grundsatz entsprechend muss bei der Zusammenarbeit mit Vertretern der verschiedenen Anspruchsgruppen Gleichbehandlung als grundlegende Verhaltensregel gelten.

4 INTERNE VERHALTENSREGELN

Aus den allgemeinen Grundsätzen und insbesondere vor dem Hintergrund der Rechtskonformität verfasst die Gesellschaft in diesem Kodex Verhaltensregeln für die verschiedensten Beziehungen und Interaktionsthemen im Innenverhältnis.

4.1 SOZIALE VERHALTENSREGELN

4.1.1 Beziehungen zu den Mitarbeitern und Erhalt der Menschenwürde

Die Gesellschaft wertet die Unternehmensvertreter und Mitarbeiter seiner Unternehmungen als unerlässliches Element für den Fortbestand, die Entwicklung und den Erfolg der jeweiligen Unternehmung und distanziert sich von jeglicher Form des Missbrauches der Menschenwürde.

Die Gesellschaft hat vor dem Hintergrund des Grundsatzes der Unvoreingenommenheit die Absicht, eine unbeschwerte Arbeitsumgebung zu schaffen, in der es keine ethnischen, kulturellen, ideologischen, sexuellen, körperlichen, moralischen, religiösen oder anderen Diskriminierungen gibt

Die Unternehmensvertreter und Führungskräfte sind verpflichtet, in ihren Unternehmungen den Mitarbeitern im Sinne der Chancengleichheit gleiche arbeits- und berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu bieten, um im Interesse der Gesellschaft und des jeweiligen Mitarbeiters dessen Wirkungspotentiale optimal zu fördern. Dem Chancengleichheitsgrundsatz entsprechend sollen auch Bevorteilungen auf Basis von Bekanntschafts- bzw. Verwandtschaftsverhältnissen vermieden werden.

4.1.2 Beziehungen zwischen den Mitarbeitern

Die Gesellschaft missbilligt persönliche psychische und physische Belästigungen jeder Art und beugt diesen so weit wie möglich vor. Darüber hinaus muss die Achtung der Persönlichkeit und der Menschenwürde der Mitarbeiter geschützt werden.

Unter persönlicher Belästigung versteht sich die Schaffung von einschüchternden, feindlichen Arbeitsbedingungen durch entsprechende Beeinflussungen, wie beispielsweise die Missachtung der Menschenwürde durch entsprechende Aussagen und/oder Handlungen, die Aufforderung zu rechtswidrigen Handlungen, die ungerechtfertigte Einmischung in die Arbeitsleistung anderer, die Behinderung der Verwirklichung von Arbeitsperspektiven anderer.

Verfasst:	BO/RM	Geprüft:	GL	Genehmigt:	VWR
01.11.2016		03.11.2016		04.11.2016	

Mitarbeiter, die der Ansicht sind, diskriminiert worden zu sein, können den Vorfall dem Aufsichtsorgan melden, welches die tatsächliche Verletzung des Kodex prüft und Umsetzungsempfehlungen an die entsprechenden verantwortlichen Führungskräfte weitergibt.

Integraler Bestandteil der Weiterbildungsmaßnahmen ist auch die interne Verbreitung der Inhalte dieses Kodex durch entsprechende Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen.

4.1.3 Schutz der Privatsphäre der Mitarbeiter

Die Gesellschaft verpflichtet sich zum Schutz der Privatsphäre der Vertreter der internen Anspruchsgruppen unter Einhaltung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen zur Verhinderung der Mitteilung oder Verbreitung von personenbezogenen Daten ohne Zustimmung der betroffenen Person im Rahmen der geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

Der Erwerb und die Verarbeitung sowie die Verwahrung von Informationen und personenbezogenen Daten der Mitarbeiter und anderer Personen, von denen die Gesellschaft Daten besitzt, erfolgen unter Einhaltung entsprechender Verfahren, die verhindern, dass unbefugte Personen und/oder Einrichtungen Kenntnis von diesen Informationen und Daten erhalten.

4.1.4 Schutz der Person

Die Gesellschaft verpflichtet sich, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu gewährleisten und verfolgt eine entsprechende Unternehmenspolitik.

Maßnahmen zur Unfallverhütung und zur Minimierung von Gesundheitsrisiken sollen dazu beitragen, Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle zu verhindern. Alle Arbeitsplätze und Abläufe müssen unter Beachtung der geltenden Normen, Gesetze und Verordnungen über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gestaltet sein.

Alle Unternehmensvertreter und Mitarbeiter sind aufgefordert, an der Umsetzung einer Arbeitsumgebung mitzuwirken, die diesen Kriterien entspricht.

Die Gesellschaft missbilligt zudem jede Form der Sklaverei und insbesondere der Kinderarbeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette und verpflichtet sich zur Verbreitung dieses Grundsatzes bei den entsprechenden externen Anspruchsgruppen.

4.1.5 Schutz vor Alkohol, Drogen und Nikotin in der Arbeitsumgebung

Während der Arbeitszeit ist es aus Gründen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes untersagt, Alkohol oder andere Rausch- und Suchtmittel zu konsumieren oder unter deren Einfluss die Arbeitsleistung zu erbringen.

Am Arbeitsplatz gilt striktes Rauchverbot. Die Gesellschaft fördert die Initiativen zur Errichtung von Raucherzonen, wobei der Schutz der nichtrauchenden Mitarbeiter vor Passivrauch gewährleistet wird.

4.1.6 Nutzung von Unternehmensgütern

Materielle und immaterielle Güter, einschließlich jeder Form des geistigen und gewerblichen Eigentums, sind Vermögensbestandteile der Gesellschaft und von den Unternehmensvertretern und Mitarbeitern entsprechend zu schützen.

Jeder Vertreter der internen Anspruchsgruppen ist daher zu sorgfältiger Nutzung, aufmerksamer Überwachung, geeigneter Aufbewahrung und zum Schutz gegen jeden Verlust oder jeden Missbrauch der ihm anvertrauten Güter verpflichtet.

Verfasst:	BO/RM	Geprüft:	GL	Genehmigt:	VWR
01.11.2016		03.11.2016		04.11.2016	

Die Unternehmensgüter, insbesondere die betrieblichen Ausrüstungen, Telematik-Systeme (Telefone und Internet), Informatiksysteme inklusive Datenbanken, Erfindungen, innovative Prozesse, Geschäftsgeheimnisse und andere vertrauliche Informationen sind gemäß den jeweils geltenden internen Regelungen zu verwenden.

Die Verwendung der Telematik- und Informatiksysteme seitens der Unternehmensvertreter und Mitarbeiter muss den anwendbaren Gesetzen entsprechen. Die private Verwendung von Unternehmensgütern ist nur in den Fällen zulässig, die in den vorgenannten Richtlinien ausdrücklich gestattet sind.

Jeder Vertreter der internen Anspruchsgruppen haftet für den Schutz der ihm anvertrauten Mittel und hat die Pflicht, die zuständigen Stellen rechtzeitig über eventuelle Bedrohungen oder für die Gesellschaft schädliche Ereignisse in Kenntnis zu setzen.

4.1.7 Datensicherheit

Die Gesellschaft verpflichtet sich vor dem Hintergrund des Kontinuitätsgrundsatzes zur korrekten Behandlung sämtlicher im Rahmen ihrer Unternehmertätigkeit erlangten Informationen

Alle internen Anspruchsgruppen sind zur Geheimhaltung und Verschwiegenheit über die Informationen und Daten, die sie während der Arbeitsabwicklung erhalten haben, und zur Durchsetzung der Geheimhaltung und Verschwiegenheit bei externen Anspruchsgruppen angehalten.

Grundsätzlich gilt für die Nutzung der elektronischen und telematischen Systeme der Sorgfaltsgrundsatz. Aus diesem Grund ist die Gesellschaft verpflichtet, für seine Unternehmungen entsprechend in funktionierende und redundante elektronische Infrastrukturen und Sicherheitssysteme zu investieren.

Daneben sind Mitarbeiter und Unternehmensvertreter, welche betriebliche Telematik- und Informatiksysteme benutzen, verpflichtet, die internen Regeln unter Berücksichtigung der von der zuständigen Betriebsstelle erlassenen Anweisungen zu beachten.

4.1.8 Nebentätigkeit und Vermeidung von Interessenskonflikten

Die Ausübung von gewerblichen Nebentätigkeiten seitens der Vertreter der internen Anspruchsgruppen ist in den Grenzen erlaubt, in denen die Nebentätigkeit nicht die von der Gesellschaft entsprechend vorgesehene Arbeitstätigkeit beeinträchtigt, solange dies im individuellen Arbeitsvertrag ausdrücklich erlaubt ist und es von der Geschäftsleitung vorab genehmigt wird.

Während ihrer Arbeitszeit ist es Mitarbeitern und Unternehmensvertretern untersagt, Tätigkeiten auf eigene Rechnung oder Rechnung Dritter auszuüben, vorbehaltlich spezifischer und von Mal zu Mal vereinbarter Abweichungen und Einschränkungen.

Die Unternehmensvertreter und Mitarbeiter müssen sich ihrer Treuepflicht entsprechend auf jeden Fall der Ausübung von (auch unbezahlten) Nebentätigkeiten enthalten, die einen Interessenskonflikt bedingen.

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn die Fähigkeit, im vollen Interesse des Unternehmens der Gesellschaft zu handeln, durch persönliche Interessen oder Tätigkeiten, die im Widerspruch zu einschlägigen Verpflichtungen stehen, die sie gegenüber der Gesellschaft eingegangen sind, wesentlich beeinträchtigt wird.

Beim Auftreten eines Interessenskonfliktes sind die Mitarbeiter und Unternehmensvertreter verpflichtet, unverzüglich die zuständigen Führungskräfte, Betriebsbereiche bzw. Unternehmensvertreter oder das Aufsichtsorgan zu informieren. Die Genehmigung einer Tätigkeit, die trotz eines tatsächlichen oder scheinbaren

Verfasst:	BO/RM	Geprüft:	GL	Genehmigt:	VWR
01.11.2016		03.11.2016		04.11.2016	

Interessenkonfliktes ausgeübt wird, muss angemessen begründet sein, freigegeben und dokumentiert werden.

4.2 ÖKOLOGISCHE VERHALTENSREGELN

Die Gesellschaft setzt sich für den Schutz der Umwelt als primäres Gut ein.

Neben der Einhaltung der geltenden Gesetze und Verordnungen, zuzüglich der mit den betreffenden externen Anspruchsgruppen (insbesondere der Kunden) unterzeichneten Vereinbarungen, die für Umweltaspekte Anwendung finden, verschreibt sich die Gesellschaft der Vermeidung von Verschmutzung und Optimierung des Einsatzes natürlicher Ressourcen.

Diese Erreichung dieser Ziele wird durch rationellen Einsatz von Natur-, Energie-, Wasser- und Materialressourcen, durch Optimierung des Abfallkreislaufs, Reduzierung der Feinstaub- und Treibhausgasemissionen, Realisierung von Hochleistungsanlagen und Einsatz der besten Technologien zu wirtschaftlich vertretbaren Kosten sichergestellt. Die Restrisiken werden zuzüglich durch angemessene Wartung von Maschinen und Anlagen auf ein Minimum reduziert

4.3 ÖKONOMISCHE VERHALTENSREGELN

Die Interaktionsthemen zwischen der Gesellschaft, deren Unternehmungen und Unternehmensvertreter mit der Wirtschaft folgen allen allgemeinen Grundsätzen und müssen der Form nach den jeweiligen gesetzlichen Vorgaben entsprechen.

4.3.1 Beziehungen zu den Gesellschaftern

Die Unternehmensvertreter führen das Unternehmen den Grundsätzen der Sorgfalt und Integrität folgend und verfolgen das Interesse der Gesellschafter.

4.3.2 Beziehungen zu Überwachungsrat, Aufsichtsorgan und andere Aufsichtsbehörden

Die Unternehmensvertreter liefern auf Antrag den Mitgliedern des Überwachungsrates, des Aufsichtsorgans und andere Aufsichtsbehörden korrekte und angemessen transparente Informationen, um Rechnungsprüfungs- und Kontrolltätigkeiten zu erleichtern.

Unternehmensvertreter, die mit der Abwicklung von Gewinn- und Rücklagenausschüttungen, Kapitalgeschäften oder gesellschaftsrechtlichen Veränderungsmaßnahmen beauftragt sind, sind verpflichtet, korrekt, ehrlich, transparent und in Übereinstimmung mit den zivilrechtlichen Gesetzesbestimmungen zu handeln. Dabei müssen die Interessen der Gläubiger gewahrt werden und höchste Sorgfalt bei Ausarbeitung der Informationen und der Daten bezüglich oben genannter Geschäfte gewährleistet sein.

4.3.3 Buchführung, Berichtswesen und Geheimhaltung

Sämtliche Geschäftsvorfälle und Vorgänge des Unternehmens müssen dem Transparenzgrundsatz folgend ordnungsgemäß, vollständig verbucht und nachvollziehbar dokumentiert werden, um eine Überprüfung des Entscheidungs-, Genehmigungs- und Durchführungsprozesses zu ermöglichen.

Für eine wahrheitsgemäße Darstellung der Vermögens-, Finanz- und Geschäftslage müssen die Bücher genau, vollständig und fristgemäß unter Einhaltung der betrieblichen Buchhaltungsverfahren geführt werden.

Verfasst:	BO/RM	Geprüft:	GL	Genehmigt:	VWR
01.11.2016		03.11.2016		04.11.2016	

Zu diesem Zweck müssen alle mit der Buchführung und dem Berichtswesen betrauten Beschäftigten die Vollständigkeit und Klarheit der erteilten Informationen, sowie die Genauigkeit der Daten und Aufzeichnungen sicherstellen.

Dieser Grundsatz ist auch in Bezug auf Informationen über Güter, die sich im Auftrag Dritter im Besitz oder in Verwaltung der Gesellschaft befinden, zu beachten.

Die Tätigkeiten der Buchhaltung und des Berichtswesens unterliegen der Geheimhaltungspflicht, die nach Maßgabe der geltenden gesetzlichen Bestimmungen auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Gesellschaft bestehen bleibt.

4.3.4 Geldwäsche, Terror und internationale Kriminalität

Die Gesellschaft missbilligt insbesondere:

- jede Form der Nutzung, Umwandlung oder Verschleierung von Kapital aus illegalen Quellen;
- Jede Verhaltensform, die eine terroristische Aktivität darstellt oder in Verbindung damit stehen könnte, oder Verhaltensformen die auf einen Umsturz der staatlichen Ordnung abzielen;
- Jede Verhaltensform der grenzüberschreitenden Kriminalität generell und mit mafiöser Ausprägung (mit Verleitung zur Geldwäsche, Verwendung von Geld, Waren oder Gütern aus illegalen Quellen wie Schmuggel und Handel mit Suchtgiften, mit Verleitung zur Nicht- oder zur Falschaussage gegenüber der Justizbehörde, mit der persönlichen Begünstigung oder mit möglichen Verletzungen der Bestimmungen gegen die illegale Einwanderung).

Alle Unternehmensvertreter und Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Kenntnis von dieserart geprägten Handlungen oder Vorgängen erlangen, müssen ihr Führungskraft, die Unternehmensvertreter und/oder das Aufsichtsorgan unverzüglich darüber informieren.

5 VERHALTENSGRUNDSÄTZE FÜR DIE BEZIEHUNGEN NACH AUSSEN

Die Verhaltensregeln für die Beziehungen zu externen Anspruchsgruppen sind ebenso aus dem Wertekonstrukt der Gesellschaft vor dem Hintergrund des Kontinuitätsgedankens und der Rechtskonformität formuliert. Die Unternehmensvertreter und Mitarbeiter der Gesellschaft verpflichten sich, die Grundsätze dieses Kodex so zu verbreiten, dass die externen Anspruchsgruppen angemessen informiert darüber sind.

5.1 BEGÜNSTIGUNGEN, BEVORTEILUNGEN UND GESCHENKE

Der Einsatz von Geschenken und zur Anwendung gebrachte Begünstigungen oder Bevorteilungen müssen dem Grundsatz der Angemessenheit folgen und üblichen Geschäftsgepflogenheiten entsprechen. Jegliches von der Gesellschaft zur Verfügung gestellte Werbematerial dient einzig und allein der Imagepflege.

Dieselben Grundsätze gelten auch bei Entgegennahmen von Geschenken und genossenen Begünstigungen oder Bevorteilungen jeglicher Art.

Verfasst:	BO/RM	Geprüft:	GL	Genehmigt:	VWR
01.11.2016		03.11.2016		04.11.2016	

Jedes vollbrachte oder angebotene Geschenk, jede übergebene/genossene oder angebotene Begünstigung oder Bevorteilung muss unverzüglich dem direkten Vorgesetzten und der Geschäftsleitung mitgeteilt werden. Letztere entscheidet über die weitere Vorgehensweise (im Falle eines Angebotes) oder über die Verwendung (im Falle eines vollbrachten Geschenkes oder einer übergebene/genossene Begünstigung oder Bevorteilung) desselben. Auf alle Fälle darf der jeweilige Empfänger nicht zu pflicht- bzw. gesetzeswidrigem Verhalten verleitet werden.

Den Unternehmensvertretern und Mitarbeitern ist damit untersagt, irgendwelche Geschenke, Begünstigungen oder Bevorteilungen von Seiten außerhalb der Gesellschaft stehender Personen für das Treffen von Entscheidungen bzw. die Vornahme von Handlungen im Zusammenhang mit der eigenen Arbeitstätigkeit entgegenzunehmen.

Den Unternehmensvertretern und Mitarbeitern ist insbesondere auch untersagt, irgendeine Form der Vergütung seitens irgendeiner Person für die Vornahme einer Handlung im Widerspruch zu den Pflichten und Verhaltensregeln entgegenzunehmen bzw. zu erteilen. Im Zweifelsfall sind Unternehmensvertreter zur Entscheidungsfindung heranzuziehen.

5.2 BEZIEHUNGEN ZU KUNDEN

Der Verhaltensstil der Unternehmensvertreter und Mitarbeiter gegenüber Kunden ist von weitgehender Bereitschaft, von Respekt und Höflichkeit geprägt mit dem Ziel einer professionellen Zusammenarbeit.

Unter voller Einhaltung der Vorschriften über den lautereren Wettbewerb werden Produkte und –Dienstleistungen im Sinne des Prinzips der marktgerechten Qualität zu den im jeweiligen Vertragsverhältnis spezifizierten Bedingungen auf dem Markt angeboten. Es steht dem Unternehmen der Gesellschaft dabei jederzeit frei, Sondervorschläge im Sinne der Rechtskonformität zu unterbreiten.

Die im Abschnitt „Begünstigungen, Bevorteilungen und Geschenke“ beschriebenen Grundsätze sind in der Beziehung zu Kunden grundlegend.

5.3 BEZIEHUNGEN ZU LIEFERANTEN UND SUBUNTERNEHMERN

Die Beschaffungsprozesse sind geprägt von der Suche nach der höchsten Wirtschaftlichkeit unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften. Es besteht im Sinne der Erzielung einer marktgerechten Qualität die Pflicht zur Vergabe im Bestbietersystem und nicht zwingenderweise im Billigstbietersystem.

Die Auswahl der Lieferanten und die Festlegung der Einkaufsbedingungen gründen sich einerseits auf eine objektive Bewertung der Qualität, des Preises und der Fähigkeit, Dienstleistungen von angemessenem Niveau zu erbringen und zu gewährleisten, andererseits auf die gemachten Erfahrungen in Bezug auf Liefertreue, Loyalität und Angemessenheit im Verhalten bei der Vertragserfüllung.

Sollten im Sinne dieses Kodex hinsichtlich des ethischen Verhaltens von Lieferanten oder Subunternehmern begründete Zweifel bestehen, müssen die Unternehmensvertreter informiert werden, damit unverzüglich angemessene Maßnahmen ergriffen werden können.

Diese Verhaltensregeln gelten für die Lieferung von Waren und Dienstleistung im Generellen und im Speziellen auch für die Lieferung von Beratungsleistungen.

Verfasst:	BO/RM	Geprüft:	GL	Genehmigt:	VWR
01.11.2016		03.11.2016		04.11.2016	

5.4 BEZIEHUNGEN ZU KAPITALGEBERN

Eigenkapitalgeber, Bankwesen und Finanzmarkt sind wesentlich für die Entwicklung der Gesellschaft und der verbundenen Unternehmen.

Während das Bankwesen direkt die für die Geschäftstätigkeit erforderlichen finanziellen Mittel liefert, kann der Finanzmarkt ein Mittel sein, über den Investoren in das Unternehmen involviert werden können.

In allen Fällen sind gegenüber den Vertretern dieser Anspruchsgruppen Korrektheit, Vollständigkeit und Transparenz sowie die Wahrhaftigkeit der gelieferten Informationen grundlegend. Nur eine klare Darstellung der Wirtschafts-, Vermögens- und Finanzsituation der Gesellschaft erlaubt eine korrekte Bewertung der Risiken im Zusammenhang mit Finanzierungen.

5.5 BEZIEHUNGEN ZUR ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG

Das Eingehen von Verpflichtungen gegenüber der öffentlichen Verwaltung und den öffentlichen Einrichtungen ist ausschließlich den dafür zuständigen und dazu befugten Unternehmensvertretern oder Unternehmensbereichen vorbehalten und muss unter strengster Einhaltung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen und Verordnungen stattfinden.

Aus diesem Grunde ist es erforderlich, sämtliche mit der öffentlichen Verwaltung bestehenden Verträge betreffende Unterlagen zu sammeln und vollständig innerhalb der gesetzlich vorgegebenen Aufbewahrungsfristen aufzubewahren.

Im Sinne des Grundsatzes der Integrität und insbesondere der Transparenz ist es im Rahmen der Beziehungen mit der öffentlichen Verwaltung nicht erlaubt, falsche Dokumente oder Dokumente einzureichen, die nicht der Wahrheit entsprechende Tatbestände bescheinigen, bzw. Informationen zurückzuhalten um zugunsten oder im Interesse der Gesellschaft Beiträge, Finanzierungen oder andere Leistungen seitens der öffentlichen Verwaltung zu erwirken.

Jede direkte oder auch über eine Mittelsperson mit Wissen der Gesellschaft vorgenommene Tätigkeit, die darauf abzielt, die Unabhängigkeit eines Urteils zu beeinflussen oder der Gesellschaft irgendeinen Vorteil zu garantieren, ist verboten.

Die im Abschnitt „Begünstigungen Bevorteilungen und Geschenke“ beschriebenen Grundsätze sind aus diesem Grund stringent einzuhalten. Die Unversehrtheit und der gute Ruf der Gesellschaft dürfen bei Interaktion mit der öffentlichen Verwaltung nicht beeinträchtigt werden. Die Handlungen in diesem Zusammenhang müssen auf jeden Fall genehmigt und angemessen dokumentarisch belegt sein.

5.6 BEZIEHUNGEN ZUR ÖFFENTLICHKEIT – ARBEITSMARKT

Bei der Personalauswahl hält sich die Gesellschaft an Kriterien der Korrektheit und des guten Glaubens, und prüft die Entsprechung der Kandidatenprofile im Hinblick auf die gegenwärtigen und zukünftigen Unternehmensanforderungen.

Dabei werden die Grundsätze Unvoreingenommenheit und insbesondere der Chancengleichheit eingehalten. Die dabei geforderten Auskünfte sind eng an die Prüfung des Vorhandenseins der geforderten Berufsbilder und der nötigen persönlichen und psychologischen Merkmale gebunden, unter Berücksichtigung der Privatsphäre der Kandidaten.

Verfasst:	BO/RM	Geprüft:	GL	Genehmigt:	VWR
01.11.2016		03.11.2016		04.11.2016	

5.7 BEZIEHUNGEN ZUR ÖFFENTLICHKEIT – MEDIEN

Die Beziehungen mit Kommunikations- und Informationsmedien sind ausschließlich von dafür beauftragten Personen zu pflegen, entsprechend den von der Gesellschaft eingeführten Abläufen und Freigabeberegelungen.

Die Beziehungen mit den Medien müssen von der Einhaltung der Rechtsvorschriften, des Ethikkodex und der bereits in Bezug auf die Beziehungen mit den öffentlichen Einrichtungen dargestellten Grundsätze geprägt sein.

Die Kommunikation nach außen muss sich damit an den Grundwerten des Unternehmens orientieren und die Verbreitung von Informationen bezüglich der Programme und Projekte, sowie der Unternehmenskultur der Gesellschaft fördern. Ihr Ziel ist der Ausbau und Schutz des Ansehens der Gesellschaft.

5.8 BEZIEHUNGEN ZUR ÖFFENTLICHKEIT - POLITIK UND GEWERKSCHAFTEN

Die Gesellschaft leistet keine direkten oder indirekten Beiträge zur Finanzierung von politischen Parteien, Bewegungen, politischen und gewerkschaftlichen Ausschüssen und Organisationen, und auch nicht deren Vertreter oder Kandidaten.

In Abweichung von den obigen Bestimmungen kann die Gesellschaft zu Gunsten von Rechtssubjekten mit gesellschaftlichen, moralischen, wissenschaftlichen und kulturellen Zwecken Zuwendungen und Beiträge zuerkennen.

5.9 BEZIEHUNGEN ZU WETTBEWERBERN

Die Gesellschaft erkennt den Wert des Wettbewerbs an, wenn er an den Grundsätzen der Korrektheit und des lautereren Wettbewerbs orientiert ist und verpflichtet sich, das Image der Wettbewerber und ihrer Produkte nicht unrechtmäßig zu schädigen.

Jede Form der Kommunikation mit dem Wettbewerb stellt ein potentielles Risiko für die Gesellschaft dar. Bei Kontakt mit Wettbewerbsunternehmen müssen Unternehmensvertreter und Mitarbeiter der Gesellschaft vermeiden, über unternehmensinterne oder vertrauliche Informationen, deren Mitteilung nicht unbedingt erforderlich und eng mit den spezifischen Verhandlungen verbunden ist, zu sprechen.

Zuzüglich zu diesem generellen Risikopotential können im Speziellen Vereinbarungen mit den Wettbewerbern das Kartellgesetz verletzen.

In den Situationen, in denen die Gesellschaft die Möglichkeit in Betracht zieht, mit einem Wettbewerbsunternehmen zu kooperieren, um eine besondere Aufgabe zu bewältigen oder ein besonderes Angebot zu bedienen, gilt dieses Unternehmen in dieser spezifischen Situation nicht als Wettbewerber. In jedem Falle müssen die Unternehmensvertreter in die Prüfung von Vorschlägen einbezogen werden, welche Formen der Zusammenarbeit mit einem Wettbewerber betreffen.

Verfasst:	BO/RM	Geprüft:	GL	Genehmigt:	VWR
01.11.2016		03.11.2016		04.11.2016	

6 UMSETZUNGSBESTIMMUNGEN

6.1 UMSETZUNGSMASSNAHMEN

6.1.1 Umsetzungsziele der Gesellschaft

Zur Einhaltung der Grundsätze in diesem Kodex strebt die Gesellschaft nachdrücklich folgende Umsetzungsziele an:

- maximale Verbreitung und Bekanntheit des Kodex;
- einheitliche Auslegung und Umsetzung des Kodex;
- Überprüfung von Nachrichten über eine Verletzung des Kodex und Anwendung von Sanktionen bei einer tatsächlichen Verletzung nach Maßgabe der geltenden gesetzlichen Bestimmungen;
- Vermeidung der Bestrafung von jeglicher Form von Vergeltung gegen Personen, die zur Umsetzung des Kodex beitragen;
- Bei Bedarf Aktualisierung des Kodex

Vorbehaltlich der Befugnisse, die den Unternehmensvertretern laut Gesetz zugewiesen werden, sind alle Vertreter der internen Anspruchsgruppen zur Umsetzung bzw. zur Mitwirkung an der Umsetzung des Kodex im Rahmen ihrer Kompetenzen und Funktionen verpflichtet.

6.1.2 Ernennung Aufsichtsorgan

Die Gesellschaft hat im Rahmen der Anpassung des eigenen Organisationsmodells an die Erfordernisse des GvD Nr. 231 vom 8. Juni 2001 in geltender Fassung ein Aufsichtsorgan bestimmt und mit Wirkung ab 04.08.2016 eingesetzt, das die Umsetzung der Grundsätze aus dem Kodex beaufsichtigt.

Die Mitarbeiter und Unternehmensvertreter sind zur Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsorgan verpflichtet und müssen dazu den freien Zugang zu den als zweckmäßig angesehenen Unterlagen gewährleisten.

6.1.3 Kommunikation und Schulung

Der Kodex wird allen internen und externen an der "Mission" des Unternehmens beteiligten Anspruchsgruppen durch entsprechende Kommunikationstätigkeit zur Kenntnis gebracht.

6.1.4 Änderung und periodische Überarbeitung des Kodex

Das Aufsichtsorgan gibt Empfehlungen bezüglich des Kodex und ev. Änderung im Gesetzestext an die Unternehmensvertreter weiter, die zur Überarbeitung des Kodex führen können.

Die Bestimmungen in diesem Kodex werden von der befugten Person angepasst und den Unternehmensvertretern zur Freigabe vorgelegt. Über grundlegende Änderungen werden die betroffenen Personen in der am besten geeigneten Form unterrichtet.

6.2 DISZIPLINARMASSNAHMEN UND SANKTIONEN

6.2.1 Aufsichtstätigkeit des Aufsichtsorgans

Das Aufsichtsorgan hat die Aufgabe, etwaige Verletzungen der in diesem Kodex vorgesehenen Pflichten zu überprüfen und festzustellen. Das Aufsichtsorgan übermittelt die Ergebnisse der durchgeführten Untersuchungen an den Präsidenten des Verwaltungsrats.

Verfasst:	BO/RM	Geprüft:	GL	Genehmigt:	VWR
01.11.2016		03.11.2016		04.11.2016	

6.2.2 Durchsetzung der Disziplinarmaßnahmen

Die Beanstandung von Verstößen gegen den vorliegenden Kodex, sowie die Verhängung der dafür vorgesehenen Strafen erfolgen gemäß den Bestimmungen des Artikels 7 des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970 (besser bekannt als Arbeitnehmer-Statut) und - soweit anwendbar - nach Maßgabe von Arbeitsvereinbarungen und Arbeitsverträgen

Benannter Artikel sieht die Gegendarstellung und das Recht auf Verteidigung seitens der Person, der eine Verletzung des Kodex zur Last gelegt wird.

Die Gesellschaft wendet je nach Schwere des Vergehens des Beklagten und unabhängig von einem etwaigen strafrechtlichen Verfahren vor Gericht zweckmäßige, dem aktuellen Kollektivvertrag entsprechende Maßnahmen an. Die Disziplinarordnung enthält entsprechen dem Kollektivvertrag folgende Betrachtungsobjekte und Festlegungen:

- betroffene Subjekte;
- Art der relevanten Verstöße;
- Sanktionen, abgestuft je nach Schwere der Verletzungen, die von der Gesellschaft angewendet werden können;
- Verfahren zur Beanstandung von Verletzungen und zur Verhängung von Sanktionen.

Für selbstständig wirksame Unternehmensvertreter, Aufsichtsräte und Rechnungsprüfer sind vier verschiedene Sanktionierungsstufen - von der schriftlichen Abmahnung bis zum Widerruf des Auftrags - vorgesehen. Für die Mitarbeiter und Führungskräfte werden 6 verschiedene Sanktionierungsstufen - von der mündlichen Abmahnung bis zur fristlosen Kündigung - vorgesehen.

Die Unternehmensvertreter und Mitarbeiter werden diesbezüglich im Rahmen der Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen informiert.

6.3 MELDUNGEN, KLARSTELLUNGEN UND BESCHWERDEN

Die Unternehmensvertreter und Mitarbeiter können dem Aufsichtsorgan jederzeit eine Verletzung des Kodex melden. Das Aufsichtsorgan überprüft seinerseits umgehend die Meldung und befragt dazu den Absender und die für die angebliche Verletzung verantwortliche Person und alle potenziell beteiligten Personen.

Unter Einhaltung aller gesetzlich oder kollektivvertraglich vorgesehenen Bestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmer und vorbehaltlich der gesetzlichen Pflichten ist das Aufsichtsorgan daher berechtigt, Klarstellungsanträge und Beschwerden entgegenzunehmen.

Alle Klarstellungsanträge, Beschwerden oder Meldungen über eine Verletzung werden nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen streng vertraulich behandelt.

Die Gesellschaft hat richtet entsprechende Kommunikationskanäle ein, um das Meldeverfahren an das Aufsichtsorgan zu erleichtern, insbesondere eine eigens geschaffene E-Mail-Adresse (**organismodiviglianza@frenereifer.com**), an die etwaige Meldungen über eine Nichteinhaltung des Organisationsmodells oder des vorliegenden Kodex gesendet werden können.

Diese Adresse wird auch für den Eingang von anonymen Meldungen bzw. von Meldungen verwendet, bei denen die Identität des Absenders nicht festgestellt werden kann. Darüber hinaus können die Meldungen schriftlich auch in anonymer Form an folgende Adresse erfolgen: **Aufsichtsorgan, FRENER & REIFER, Via Alfred Ammon Straße n.31 – 39042 Bressanone/Brixen (BZ).**

Verfasst:	BO/RM	Geprüft:	GL	Genehmigt:	VWR
	01.11.2016		03.11.2016		04.11.2016

Das Aufsichtsorgan wird auf jeden Fall dafür sorgen, dass die Absender solcher Meldungen nicht Opfer von Vergeltungsmaßnahmen und Diskriminierung werden oder in irgendeiner Form benachteiligt werden; dazu wird eine angemessen vertrauliche Behandlung garantiert (soweit nicht gesetzliche Pflichten eine andere Vorgehensweise vorschreiben).

Verfasst:	BO/RM	Geprüft:	GL	Genehmigt:	VWR
01.11.2016		03.11.2016		04.11.2016	

7 ÄNDERUNGSVERZEICHNIS

Version Änderungsindex	Datum	Status	Bemerkung
1.1	04.11.2016	Freigabe	Genehmigung VWR
1.1	03.11.2016	Vorlage	Ergänzungen GL (Betreff Bevorteilungen)
1.0	29.10.2016	Vorlage	Neustrukturierung
0.5	28.10.2016	Entwurf	Einbettung in integriertes Managementsystem
0.4	21.09.2016	Entwurf	Überarbeitung DE nach Rückmeldungen
0.3	02.08.2016	Entwurf	Vorlage DE
0.2	25.07.2016	Entwurf	Übersetzung DE
0.1	05.07.2016	Entwurf	Überarbeitung IT
0.0	30.04.2014	Entwurf	Erstvorlage IT

Verfasst:	BO/RM	Geprüft:	GL	Genehmigt:	VWR
	01.11.2016		03.11.2016		04.11.2016