

Verhaltenskodex

PFISTERER Holding AG

PRÄAMBEL.....	3
VERHALTENSSTANDARDS	4
1. Leitlinie.....	4
2. Rechtskonformes Handeln	5
3. Korruptionsverbot, Umgang mit Zuwendungen aller Art	5
4. Vermeidung von Interessenkonflikten	6
5. Eigentum des Unternehmens und Dritter	6
6. Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen.....	7
7. Beraterverträge	
8. Sponsoring/Spenden	7
IMPLEMENTIERUNG UND ORGANISATION	8

Präambel

Die PFISTERER-Gruppe verfügt als traditionsreiches Familienunternehmen über eine stabile Unternehmenskultur, die auf ethischen Verhaltensprinzipien im Geschäftsverkehr basiert.

Aufbauend auf dieser von Fairness und Integrität geprägten Unternehmenskultur legt der vorliegende Verhaltenskodex verbindliche Leitlinien für das Handeln des Vorstands, der Führungskräfte sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden Mitarbeiter) der PFISTERER-Gruppe fest. Dabei geht es nicht um Detailregelungen, sondern um einen Leitfaden für den Geschäftsalltag.

Der Verhaltenskodex dokumentiert die Position der PFISTERER-Gruppe und versteht sich auch als Signal an alle Geschäftspartner. Die PFISTERER-Gruppe ermöglicht es ihren Mitarbeitern sowie ihren Geschäftspartnern und Wettbewerbern, sich stets integer, gesetzestreu und fair zu verhalten, ohne dadurch Nachteile befürchten zu müssen.

Der Verhaltenskodex steht im Einklang mit der wachstumsorientierten Strategie und Organisation und ist für alle Mitarbeiter der PFISTERER Gruppe weltweit verbindlich. Jede Art von unrechtmäßigen und unlauteren Wettbewerbspraktiken wird nicht geduldet und PFISTERER behält sich bei Zuwiderhandlung angemessene Sanktionen vor.

Der Vorstand und die Führungskräfte aller Ebenen verpflichten sich, integriertes Verhalten bei Ihrem Arbeitsverhalten im Geschäftsalltag aktiv vorzuleben und für die Einhaltung und Umsetzung dieses Verhaltenskodex zu sorgen. Die jeweiligen Vorgesetzten haben ihre Mitarbeiter in geeigneter Weise zu informieren und anzuleiten. Bei zweifelhaften Vorgängen stehen sie als erste Ansprechpartner zur Verfügung. Keinem Mitarbeiter wird ein persönlicher oder beruflicher Nachteil entstehen, sollte er die Gewährung von geforderten Zuwendungen pflichtgemäß ablehnen und PFISTERER dadurch einen Wettbewerbsnachteil in Kauf nehmen müssen.

Es ist die grundsätzliche Philosophie der PFISTERER-Gruppe, mit herausragender Leistung, insbesondere durch Innovation, Qualität, Flexibilität und Kundennähe, Aufträge zu erlangen.

Verhaltensstandards

1. Leitlinie

Der Erfolg unseres Familienunternehmens basiert auf festen Werten: Verlässlichkeit, Innovationskraft, Qualitätsbewusstsein und Unabhängigkeit.

Verlässlichkeit

Unsere Mitarbeiter und alle Geschäftspartner können sich darauf verlassen, dass sich unser Handeln an festen ethischen Grundsätzen ausrichtet. Ethisch Handeln heißt für uns, durch anständiges und faires Gebaren vertrauensvolle Beziehungen aufzubauen und langfristig zu pflegen.

Innovationskraft

Forschung und Entwicklung sind die Triebfeder unseres Erfolgs. Wir investieren viel Zeit und Anstrengung in die Entwicklung und Weiterentwicklung von Produkten und Leistungen. So sichern wir unsere Wettbewerbsfähigkeit. Dagegen lehnen wir unfaire Wettbewerbspraktiken kategorisch ab. Wir respektieren das geistige Eigentum anderer und erwarten dies sowohl von unseren Mitarbeitern als auch von unseren Geschäftspartnern.

Qualität

PFISTERER steht für Qualität. Unser Qualitätsbewusstsein betrifft nicht nur die technischen und kaufmännischen Prozesse, sondern auch die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften. Einhergehend mit der weltweiten Ausweitung der PFISTERER-Gruppe stehen dabei nicht nur nationale, sondern auch internationale Normen im Vordergrund.

Unabhängigkeit

Als traditionelles Familienunternehmen agieren wir eigenständig und sind vom Kapitalmarkt unabhängig. Wir stellen uns dem Wettbewerb mit fairen Mitteln und lassen die Produkte und Strategie der PFISTERER-Gruppe überzeugen. Die Annahme oder Gewährung von beeinflussenden Vorteilen widerspricht unserer Unternehmensphilosophie.

Wir wollen unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter vor rechtswidrigem und unethischem Verhalten schützen und gegenüber unseren Geschäftspartnern und Auftraggebern als fairer und verlässlicher Vertragspartner auftreten.

Es wird kein Verhalten geduldet, das unsere Integrität verletzt und unsere Reputation beeinträchtigen könnte.

Nachfolgende Verhaltensgrundsätze beinhalten Regelungen hinsichtlich Rechts- und Gesetzestreue sowie zur Verhinderung von Korruption und zum Umgang mit Interessenskonflikten, mit dem Unternehmenseigentum, mit Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen und mit Sponsoring/Spenden.

Es handelt sich hierbei um verbindliche Verhaltensgrundsätze, die von jedem Mitarbeiter einzuhalten sind.

Die Grundsätze bilden einen Leitfaden für den Geschäftsalltag. Detaillierte Einzelregelungen ergeben sich aus den jeweiligen Handlungsanweisungen für relevante Prozesse. Interne Regelungen und Arbeitsanweisungen liegen u.a. vor für die Annahme

und Vergabe von Zuwendungen aller Art, für die Zusammenarbeit mit Vertriebsintermediären sowie für Art und Umfang genehmigungspflichtiger Nebentätigkeiten von Mitarbeitern der PFISTERER-Gruppe.

2. Rechtskonformes Handeln

Von allen Mitarbeitern sind die geltenden Gesetze und Vorschriften zwingend zu beachten.

Bei Auslandsgeschäften sind die Normen der betroffenen Länder anzuwenden. Darüber hinaus sind einschlägige internationale Regelungen, z.B. zu Handelsbeschränkungen, zu befolgen.

Bei Verletzung geltender Rechtsnormen ist neben straf- und haftungsrechtlichen Folgen auch mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen zu rechnen.

3. Korruptionsverbot, Umgang mit Zuwendungen aller Art

Die PFISTERER-Gruppe ist bestrebt, Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Marktteilnehmern zu erlangen und zu sichern. Diese Wettbewerbsvorteile werden ausschließlich durch die Strategie-Säulen - Innovation, Qualität, Flexibilität und Kundennähe - verwirklicht. Jede Art von verbotenen Absprachen sowie Korruption lehnen wir strikt ab.

Im Rahmen von Geschäftstätigkeiten sämtlicher Art dürfen Geschäftspartnern sowie deren Vertretern keine unzulässigen persönlichen Vorteile versprochen, angeboten oder gewährt werden.

Gleiches gilt für den Bereich der Beschaffung. Es ist verboten, unzulässige Vorteile von Geschäftspartnern oder deren Vertreter anzunehmen, zu fordern oder sich versprechen zu lassen.

Dies gilt auch für Bewirtungen und Einladungen zu Veranstaltungen, die über die üblichen und gesetzlich erlaubten Gepflogenheiten hinausgehen. Bei Beamten und anderen Amtsträgern im In- und Ausland ist besondere Zurückhaltung geboten. Grundsätzlich sind alle Handlungen zu unterlassen, die auch nur den Anschein einer unzulässigen Beeinflussung erwecken können.

Unzulässige Zuwendungen dürfen auch nicht mittelbar, etwa über Makler oder Agenten, gewährt werden.

Die Unzulässigkeit kann insbesondere dann gegeben sein, wenn Art und Umfang des persönlichen Vorteils dazu geeignet sind, geschäftliche Entscheidungen des Vorteilsempfängers in unzulässiger Weise zu beeinflussen.

Keinem Mitarbeiter wird ein persönlicher oder beruflicher Nachteil entstehen, sollte er die Gewährung von geforderten Zuwendungen pflichtgemäß ablehnen und PFISTERER dadurch einen Wettbewerbsnachteil in Kauf nehmen müssen.

In Zweifelsfällen hinsichtlich der Zulässigkeit über die Annahme oder Vergabe von Zuwendungen jedweder Art bzw. in Konfliktfällen ist Rücksprache mit dem jeweiligen Vorgesetzten zu nehmen.

4. Vermeidung von Interessenkonflikten

Die PFISTERER-Gruppe strebt eine professionelle, von wirtschaftlichen Grundsätzen geprägte Geschäftsbeziehung zu allen Marktteilnehmern an. Jede Vermischung von privaten und geschäftlichen Interessen zwischen Mitarbeitern der PFISTERER-Gruppe und ihren Kunden, Lieferanten, Beratern und sonstigen am Geschäftsprozess Beteiligten, die das Arbeitsverhalten der Mitarbeiter oder berechnigte Interessen der PFISTERER-Gruppe beeinträchtigen kann, kann zu Interessenkonflikten führen und wird grundsätzlich abgelehnt.

Private und geschäftliche Interessen vermischen sich insbesondere in den Fällen, in denen Mitarbeiter Aufträge an familiär oder freundschaftlich verbundene Unternehmen erteilen oder Mitarbeiter an Geschäftspartnern der PFISTERER-Gruppe beteiligt sind.

Eine Vermischung der Interessen kann darüber hinaus durch Nebentätigkeiten von Mitarbeitern der PFISTERER-Gruppe entstehen.

Jeglicher beim Arbeitsverhalten entstehender Interessenkonflikt ist offen zu legen. Nebentätigkeiten sind vorab genehmigen zu lassen.

5. Eigentum des Unternehmens und Dritter

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, Eigentum der PFISTERER-Gruppe vor Beschädigung, Verlust oder Missbrauch zu bewahren.

Unternehmenseigentum darf nicht für betriebsfremde Zwecke genutzt werden. Ausnahmen sind in jedem Fall vorab von dem jeweiligen Vorgesetzten genehmigen zu lassen.

Das Eigentum Dritter (z.B. Geschäftspartner), auf das Mitarbeiter der PFISTERER-Gruppe Zugriff haben, ist mit derselben Sorgfaltspflicht zu behandeln. Es darf ausschließlich dienstlich im vereinbarten und erforderlichen Rahmen genutzt werden.

Für Fälle rechtswidriger persönlicher Bereicherung unter Vorsatz behalten wir uns straf- und zivilrechtliche Schritte vor.

6. Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen

Eine der vier Erfolgsstrategien, mit der die PFISTERER-Gruppe Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Marktteilnehmern erlangt, ist ihre Innovationskraft. Die PFISTERER-Gruppe hat ein berechtigtes Interesse daran, dass alle auf das Unternehmen bezogenen Tatsachen, Umstände und Vorgänge – insbesondere Ideen und Erfindungen - nur hierzu berechtigten Personen zugänglich gemacht werden.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse als geistiges Eigentum des Unternehmens zu wahren.

7. Beraterverträge

Die PFISTERER-Gruppe arbeitet im Rahmen des Vertriebs und zu anderen Zwecken mit Handelsvertretern und Beratern zusammen.

Provisionen und Honorare, die an solche Berater und Handelsvertreter gezahlt werden, müssen im Verhältnis zu den erbrachten Leistungen angemessen sein. Es dürfen keine Provisionen oder Honorare vereinbart werden, die als unangemessen angesehen werden könnten.

Verträge mit Handelsvertretern und Beratern und ähnliche Vereinbarungen dürfen nicht dazu verwendet werden, Zahlungen zu Gunsten von Mitarbeitern oder anderen Vertretern von Kunden oder Amtsträgern zu leisten.

8. Sponsoring/Spenden

Grundsätzlich beteiligt sich die PFISTERER-Gruppe weder direkt noch indirekt an politischen Aktivitäten. Spenden in Form von Geld, Sachwerten oder Dienstleistungen an politische Organisationen oder Personen bedürfen der Genehmigung der zuständigen Geschäftsleitung.

Sponsoring und Zuwendungen an andere – nichtpolitische – Adressaten bedürfen ebenfalls der Zustimmung der jeweiligen Geschäftsleitung und dürfen nicht zur Umgehung anderer Regelungen des Verhaltenskodexes genutzt werden.

Implementierung und Organisation

Alle Mitarbeiter der PFISTERER-Gruppe sind verpflichtet, die hier formulierten Verhaltensgrundsätze im täglichen Arbeitsalltag umzusetzen. Den Führungskräften kommt dabei eine besondere Vorbildfunktion zu. Der Vorstand trägt die Verantwortung dafür, dass der Verhaltenskodex und das darauf basierende Compliance-Programm mit klar geregelter Führungsverantwortung umgesetzt werden.

Führungskräfte, Arbeitnehmer und beauftragte Vertreter und Agenten werden auf ihren Bedarf und ihre Tätigkeitsschwerpunkte zugeschnittene Schulungen bzw. Informationen für die Umsetzung des Verhaltenskodexes und des Compliance-Programms erhalten.

Detaillierte Geschäftsprozessanweisungen sichern integrale Verhaltensweisen in einzelnen Geschäftssituationen. Für die Beantwortung von Fragen zum Verhaltenskodex sowie für Konfliktfälle stehen die Führungskräfte zur Verfügung, die sich ihrerseits an den Vorstand wenden können.

Dieser Verhaltenskodex und das Compliance-Programm gelten für alle Gesellschaften der PFISTERER-Gruppe. Vertreter und Agenten werden ebenfalls dazu verpflichtet, den Grundsätzen und Regeln zu folgen. Anderen Partnern gegenüber wird dieser Verhaltenskodex bekannt gemacht.

Wirksamkeit und Angemessenheit dieses Programms werden regelmäßig überprüft. Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat zeitnah über besondere Vorkommnisse (z.B. schwerwiegende Verstöße gegen Compliance-Regeln) und einmal jährlich über die Wirksamkeit des Programms.