

ZUMTOBEL GROUP

VERHALTENSKODEX 2023

Die in diesem Kodex beschriebenen
Verhaltensstandards sind für jeden Verpflichtung
und Schutz zugleich.



ZUMTOBEL Group

	VORWORT	01
	UNSERE VERANTWORTUNG	02

01	GRUNDSÄTZLICHE VERHALTENSANFORDERUNGEN	03
	VERANTWORTUNG DES EINZELNEN	03
	FÜHRUNG UND VORGESETZTENVERHALTEN	03
	VIER FRAGEN ALS SCHNELLTEST FÜR INTEGRES VERHALTEN	04
	VERHALTEN IN KONFLIKTSITUATIONEN: ANSPRECHPARTNER	04
	DIE EINHALTUNG VON GESETZEN ALS BASIS	05
	RESPEKT UND FAIRNESS ALS FUNDAMENT UNSERES WERTESYSTEMS	05

02	UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN	08
	KORRUPTIONSVERBOT, UMGANG MIT ZUWENDUNGEN	08
	SPENDEN UND SPONSORING	09
	BEKÄMPFUNG VON GELDWÄSCHE	09
	EXPORTKONTROLLE	10
	GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN MIT LIEFERANTEN	10
	FAIRER WETTBEWERB	11

03	VERMEIDUNG VON INTERESSENSKONFLIKTEN	12
-----------	---	-----------

04	UMGANG MIT INFORMATIONEN	14
	VERBOT VON INSIDERHANDEL	14
	VERPFLICHTUNG ZUM DATENSCHUTZ UND -SICHERHEIT	15
	SCHUTZ VON GESCHÄFTSGEHEIMNISSEN – VERSCHWIEGENHEITSPFLICHT	16
	INFORMATIONSSICHERHEIT	16
	SOZIALE MEDIEN & EXTERNE KOMMUNIKATION	17

05	UMGANG MIT UNTERNEHMENSEIGENTUM	18
-----------	--	-----------

VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit nunmehr über 70 Jahren ist es unser Anspruch, innovative und bedarfsgerechte Lichtlösungen, -komponenten und Services für unsere Kunden zu schaffen.

Unser Erfolg beruht dabei maßgeblich auf dem gebündelten Wissen unserer Mitarbeiter¹, unserer Innovationskraft und der guten und langjährigen Zusammenarbeit mit unseren weltweiten Partnern. Kontinuität und die Einhaltung von gesetzlichen und ethischen Normen sind ein wichtiger Baustein dieser nachhaltigen und vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Unseren gesellschaftlichen Beitrag und unser Selbstverständnis einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Unternehmensführung haben wir durch den freiwilligen Beitritt zur UN Global Compact Initiative dokumentiert. Dies ist uns Ansporn und Herausforderung zugleich.

Die im Verhaltenskodex beschriebenen Grundsätze sind eine Orientierungshilfe und sollen Sie als Mitarbeiter und Teil der Zumtobel Group dabei unterstützen, in jeder geschäftlichen Situation integer zu handeln und gezielt Risiken für das Unternehmen zu minimieren.²

Jeder von uns ist persönlich dafür verantwortlich, dass sein Handeln im Einklang mit diesen Verhaltensregeln steht und Abweichungen nicht stillschweigend toleriert

werden. Umso wichtiger ist es, dass der vorliegende Verhaltenskodex Ihnen als Grundlage in Ihrem täglichen Handeln dient.

Die nachstehenden Verhaltensgrundsätze leiten uns im Umgang mit unseren Kollegen, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern, Anteilseignern und Behörden. Sie dienen vor allem auch Ihrem eigenen sowie dem Schutz unseres Unternehmens und aller weiteren Stakeholder.

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass auch sie die Grundsätze dieses Verhaltenskodex beim Umgang mit ihren Mitarbeitern und Geschäftspartnern sowie insbesondere auch gegenüber den Mitarbeitern unseres Unternehmens beachten.

Bei Unklarheiten zu einzelnen Verhaltensregeln ist Ihr Vorgesetzter der erste Ansprechpartner. Gerne können Sie auch jederzeit den Corporate-Compliance-Koordinator kontaktieren.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung in der Umsetzung der nachstehenden Verhaltensgrundsätze.

Beste Grüße
Alfred Felder
CEO Zumtobel Group AG

¹ Unter dem Begriff Mitarbeiter sind in diesem Dokument Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst.

² Farbliche Markierung: **schwarz** = Prinzip / Unternehmenssicht, **gelb** = Erwartungen an Mitarbeiter / Führungskräfte / Zulieferer

ZUMTOBEL GROUP

UNSERE VERANTWORTUNG

Allgemeine Verhaltensgrundsätze

**WIR ACHTEN DIE MENSCHENRECHTE
UND VERURTEILEN
JEDGLICHE DISKRIMINIERUNG.**

**UNSER VERHALTEN IST GEPRÄGT
VON WERTSCHÄTZUNG,
EHRlichkeit, TRANSPARENZ UND
VERLÄSSLICHKEIT.**

**WIR HANDELN STETS IM
INTERESSE DES UNTERNEHMENS.**

**WIR RESPEKTIEREN JEDGLICHES
EIGENTUM.**

**WIR HALTEN DIE FÜR UNS GELTENDEN
GESETZE UND INTERNEN
RICHTLINIEN EIN.**

**WIR AKZEPTIEREN KEINERLEI
KORRUPTION UND MELDEN
KORRUPTES VERHALTEN DRITTER.**

**WIR STEHEN ZU EINEM FAIREN
WETTBEWERB.**

**WIR BEKENNEN UNS ZUR
NACHHALTIGKEIT
UND UMWELTSCHUTZ.**



Alfred Felder
CEO Zumtobel Group



Thomas Erath
CFO Zumtobel Group



Bernhard Motzko
COO Zumtobel Group



Marcus Frantz
CDTO Zumtobel Group



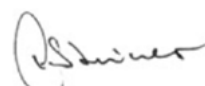
Hugo Rohner
CEO Tridonic



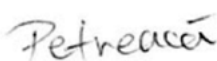
Alexander Stieger
CFO Tridonic



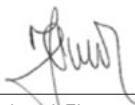
Alexander Jankovsky
COO Tridonic



Petra Steiner
SVP Global HR



Ovidiu-Radu Petreaca
Chief Sales Officer Lighting



Christoph Zimmermann
SVP Global Sales Tridonic



Miroslav Ardan
SVP Global Purchasing ZG



Stephan Hempel
Senior Director
Corp. Audit & Compliance

01

GRUNDSÄTZLICHE VERHALTENSANFORDERUNGEN

Verantwortung des Einzelnen

Die in diesem Kodex beschriebenen Verhaltensstandards sind für jeden Mitarbeiter Verpflichtung und Schutz zugleich.

Zur weiteren Vertiefung und zur Beantwortung von Fachfragen sind die im Text erwähnten unternehmensinternen Regelungen sowie die genannten Fachabteilungen heranzuziehen.

Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, sein eigenes Verhalten anhand der hier angeführten Regelungen zu überprüfen und zu gewährleisten, dass diese Regeln eingehalten werden.

Mitarbeiter sind aufgefordert, Verstöße und begründete Verdachtsfälle zeitnah zu melden, wobei der Vorgesetzte im Regelfall der erste Ansprechpartner ist.

Führung und Vorgesetztenverhalten

Führungskräften kommt bei der Umsetzung der Verhaltensstandards eine Vorbildfunktion zu. Sie sind in besonderer Weise dazu angehalten, integres Verhalten im geschäftlichen Alltag aktiv vorzuleben und die Mitarbeiter im eigenen Verantwortungsbereich über die in diesem Verhaltenskodex festgeschriebenen Grundsätze zu informieren.

Die Führungskräfte sind zudem verpflichtet, die Einhaltung des Kodex in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich sicherzustellen und Fehlverhalten angemessen und fallbezogen zu sanktionieren bzw. korrigieren. Ein Teil dieser Aufgabe besteht in der Einrichtung geeigneter Kontroll- und Überwachungsroutrinen, für die in diesem Dokument aufgeführten Haupt-Risikofelder.

Der Vorgesetzte wird bei dieser Arbeit durch die in den jeweiligen Abschnitten genannten Fachabteilungen des Unternehmens unterstützt.

01

GRUNDSÄTZLICHE VERHALTENSANFORDERUNGEN

Vier Fragen als Schnelltest für integrires Verhalten

Nicht jede im Geschäftsalltag auftretende Situation kann im Voraus entsprechend geregelt werden. Der vorliegende Verhaltenskodex, ergänzt durch unternehmensinterne Regelungen, ist jedoch ein geeigneter Handlungsleitfaden für die Praxis.

Als Abwägungshilfe und Brücke zu bestehenden Regelungen mögen folgende Fragen dienen:

1. Erscheint es mir richtig und ethisch vertretbar so zu handeln? Was sagt mein Bauchgefühl?
2. Steht mein Handeln im Einklang mit Gesetzen und unternehmensinternen Regelungen?
3. Ist eine, ggf. auch ungewollte, externe Veröffentlichung meines Handelns unternehmensseitig nachvollziehbar zu rechtfertigen?
4. Ist eine Rufschädigung der Zumtobel Group auszuschließen?

Mitarbeiter sind aufgefordert, in Fällen, in denen eine der obigen Fragen NICHT mit einem klaren JA beantwortet werden kann, sich situationsabhängig vor dem Handeln an die angegebenen Ansprechpartner der Fachabteilung zu wenden.

Verhalten in Konfliktsituationen: Ansprechpartner

Jeder Mitarbeiter kann sich bei rechtlichen Zweifeln hinsichtlich des eigenen Verhaltens oder bei Hinweisen auf rechtlich zweifelhafte Vorgänge in seinem Arbeitsumfeld zunächst an seinen Vorgesetzten wenden. Weitere Fachansprechpartner sind die Rechts- oder die Personalabteilung (für arbeitsrechtliche Fragen).

Sollten aus Sicht des Mitarbeiters Gründe gegen diesen Prozess sprechen, kann er sich auch direkt über compliance@zumbelgroup.com an den Corporate-Compliance Beauftragten der Zumtobel Group oder den Leiter der Internen Revision unter Zusicherung strikter Vertraulichkeit wenden.

Daneben besteht die Möglichkeit, unter Nutzung des Hinweisgebersystems der Zumtobel Group, welches über unsere Unternehmenswebsite aufgerufen werden kann, vertraulich und anonym auf mögliche Missstände aufmerksam zu machen.

Kein Mitarbeiter wird dafür sanktioniert, wenn er in guter Absicht seine Bedenken äußert oder konkrete Verstöße meldet.

Die Möglichkeit der Kontaktaufnahme besteht hinsichtlich aller in diesem Code of Conduct erläuterten Themen, sowohl für Mitarbeiter der Zumtobel Group als auch alle externen Personen wie beispielsweise Kunden oder Lieferanten.

01

GRUNDSÄTZLICHE VERHALTENSANFORDERUNGEN

Die Einhaltung von Gesetzen als Basis

Das Befolgen der Gesetze und die Beachtung des Rechtssystems des jeweiligen Landes, in dem unsere Mitarbeiter geschäftlich aktiv sind, sind Grundprinzipien der Zumtobel Group.

Mithilfe unternehmensinterner Regelungen und Trainings versuchen wir, in besonders kritischen Bereichen, unter allen Umständen Gesetzesverstöße zu vermeiden. Jeder Mitarbeiter hat daher die geltenden Unternehmensrichtlinien und die gesetzlichen Vorschriften der Rechtsordnung, in der er handelt, zu beachten.

Schwere Verstöße von Mitarbeitern können unabhängig von zusätzlich gesetzlich vorgesehenen Sanktionen – wegen Verletzung der dienstvertraglichen Pflichten zu disziplinarischen Konsequenzen führen. Bei der Beurteilung der Schwere finden Umstände wie Vorsatz, grobe Fahrlässigkeit aber auch der Schulungsstand Berücksichtigung.

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir ebenfalls, dass sie die für sie geltenden rechtlichen und ethischen Rahmenbedingungen einhalten. Werden uns Verstöße von Geschäftspartnern oder deren Mitarbeitern gegen gesetzliche Vorgaben oder Verletzungen von ethischen Standards bekannt, kann dies zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen. Wir behalten uns darüber hinaus vor, Schadenersatzforderungen geltend zu machen und weitere rechtliche Schritte einzuleiten.

Respekt und Fairness als Fundament unseres Wertesystems

Die Zumtobel Group hält sich an grundlegende Verhaltensregeln und die Einhaltung der Menschenrechte, damit kein Mitarbeiter oder Geschäftspartner unfair oder respektlos behandelt wird. Die Zumtobel Group unterstützt und achtet die internationalen Menschenrechte, im Einklang mit den Grundsätzen der International Labour Organisation (ILO).

Einhaltung der Grundsätze der Sorgfaltspflicht

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden wird Sorge dafür getragen, dass sich die Zumtobel Group nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig macht. Die Zumtobel Group, als auch deren Geschäftspartner, tragen Sorge dafür, dass kontinuierliche Risikoanalysen im Sinne der Einhaltung der Sorgfaltspflichten durchgeführt werden. Nachfolgend beschriebene Übereinkommen sind hierfür maßgeblich.

Diskriminierung und faire Arbeitsbedingungen

Gemäß den Unternehmensgrundsätzen der Zumtobel Group sowie der Gesetze und sonstiger Regelungen der Länder, in denen Zumtobel aktiv ist, dulden wir weder Diskriminierung aufgrund ethischer Herkunft, Kultur, Religion, Alter, Behinderung, Hautfarbe, sexueller Orientierung, Weltanschauung und Geschlecht, noch sexuelle Belästigung oder sonstige persönliche Angriffe auf einzelne Personen. Die Zumtobel Group bekennt sich zur Einhaltung, Gleichheit des Entgelts männlicher, weiblicher und diverser Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit. Entscheidungen werden ausschließlich auf der Grundlage von geschäftlich relevanten Kriterien wie Eignung, Leistung und Kompetenz getroffen.

01

GRUNDSÄTZLICHE VERHALTENSANFORDERUNGEN

Kinderarbeit

Die Zumtobel Group toleriert keine Form der Kinderarbeit. Speziell die Regelungen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, das Verbot sowie unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der Kinderarbeit, hierzu bekennt sich die Zumtobel Group ausdrücklich.

Zwangsarbeit

Die Zumtobel Group stellt sich gegen jede Form von Zwangsarbeit. Die Beachtung, Einhaltung dieser Grundsätze fordert Zumtobel in gleicher Weise von seinen Geschäftspartnern.

Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Die Zumtobel Gruppe respektiert die Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter und das Recht auf Kollektivverhandlungen gemäß den geltenden Gesetzen und der ILO-Konventionen.

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Die Gesundheit und Unversehrtheit der Mitarbeiter hat für die Zumtobel Group die höchste Priorität. Die Zumtobel Group als Arbeitgeber ist bemüht, ihren Mitarbeitern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten und toleriert keinen Drogen- oder Alkoholmissbrauch. Mitarbeitern der Zumtobel Group ist es untersagt, in Ausübung ihrer Berufstätigkeit Drogen zu besitzen, verkaufen oder konsumieren³. Die Zumtobel Group trifft alle gesetzlich geforderten Maßnahmen, damit von ihren Mitarbeitern in der Dienstausbung keine Gefahr für die Öffentlichkeit ausgeht.

Der Schutz der Mitarbeiter am Arbeitsplatz und der Gesundheitsschutz der Beschäftigten (z.B. externe Dienstleistungsunternehmen) wird im Rahmen der nationalen Bestimmungen gewährleistet und der Prozess zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen kontinuierlich vorangetrieben.

Vorgesetzte und Mitarbeiter sind dazu angehalten, sich mit den umfangreichen im Intranet zusammengestellten unternehmensinternen Regelungen und lokalen Gesetzen vertraut zu machen und deren Einhaltung zu überwachen.

Kernregelungen:

- Umgang mit Gefahrstoffen und Umweltschutz
- Arbeitsplatzeinweisungen
- Notfallpläne
- Unfallvermeidung
- Erste Hilfe

Beobachtetes Fehlverhalten, Unfälle und Krankheit sind zeitnah dem Vorgesetzten zur Kenntnis zu bringen.

³ Dies betrifft natürlich nicht vom Arzt verordnete Medikamente.
Fachabteilung: Arbeitssicherheit der Standorte; Corporate Compliance

01

GRUNDSÄTZLICHE VERHALTENSANFORDERUNGEN

Nachhaltigkeit und Umwelt

Nachhaltigkeit ist für die Zumtobel Group ein wesentliches und wichtiges Thema. Zu diesem Zweck hat die Zumtobel Group die Nachhaltigkeitsleistung nach dem weltweit gültigen Reporting-Standard GRI 2021 dokumentiert und in einem Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht und stellt damit für alle Geschäftspartner eine umfassende Transparenz sicher.

Der Umweltschutz bildet einen wesentlichen Bestandteil des integrierten Managementsystems.

Das Umweltmanagementkonzept der Zumtobel Group basiert auf drei Säulen:

- zertifizierte Umweltmanagement- und Energiemanagementsysteme nach den internationalen Standards ISO 14001 und ISO 50001,
- konsequente Einhaltung interner und externer Verpflichtungen und Richtlinien zum Umweltschutz sowie
- das Streben nach fortlaufender Verbesserung der Umweltleistung und der energiebezogenen Leistung des Unternehmens.

Wesentliche Ziele des integrierten Managementsystems sind die Verbesserung der Umweltleistung, die Erfüllung der Umweltziele zur Verminderung und Vermeidung von Umweltbelastungen sowie die Einhaltung von gesetzlichen, behördlichen und freiwilligen Verpflichtungen.

Darunter fallen auch die in der Sorgfaltspflicht zu berücksichtigenden Übereinkommen zur Reduzierung von Umwelteinflüssen:

- Minamata Übereinkommen
- Stockholmer Übereinkommen
- Basler Übereinkommen

In der Umweltpolitik der Zumtobel Group sind Grundsätze und Zielsetzungen zum Umweltschutz verankert.

Die Zumtobel Group möchte ihre Bemühungen in der Nachhaltigkeitsleistung nicht nur in der eigenen Geschäftstätigkeit unter Beweis stellen, sondern ihr Engagement für Umwelt und Nachhaltigkeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette betrachten, ausbauen und weiterentwickeln und bezieht seine Geschäftspartner und deren Mitarbeiter in die ökologische Verantwortung mit ein.

02

UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN

Korruptionsverbot, Umgang mit Zuwendungen

Die Zumtobel Group ist bestrebt, Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Marktteilnehmern zu erlangen und zu sichern. Diese Vorteile verwirklichen wir durch die ständige Verbesserung unserer Produkte und Dienstleistungen. Jede Art von verbotenen Absprachen und Korruption lehnen wir strikt ab.

Mitarbeitern der Zumtobel Group ist es strikt untersagt, zur Sicherung eines unangemessenen Vorteils, Erlangung von Neugeschäft oder Aufrechterhaltung bestehender Geschäfte Dritten:

- weder direkt noch indirekt
- etwas von Wert
- anzubieten oder in Aussicht zu stellen.

Dazu zählen beispielsweise die Annahme jeglichen Bargeldes oder vergleichbarer geldwerter Vorteile (Schmuck / Edelmetall).

Bei Beamten und anderen Amtsträgern ist auch bei geringwertigen Geschenken diesbezüglich besondere Zurückhaltung zu wahren.

Von Mitarbeitern der Zumtobel Group werden derartige Vorteile von Geschäftspartnern weder gefordert noch angenommen oder deren Annahme in Aussicht gestellt.

In einigen wenigen Ländern wird die Ablehnung eines Geschenkes von einem Geschäftspartner als grobe Unhöflichkeit interpretiert. Als Konsequenz einer Ablehnung kann in besonderen Umständen sogar die Beendigung der Geschäftsbeziehung drohen. Geraten Mitarbeiter in eine derartige Situation ist umgehend der Corporate Compliance Beauftragte zu kontaktieren.

Die Policy regelt den Umfang, in dem zur Vertiefung regulärer Geschäftskontakte die Annahme von Einladungen und kleinen Geschenken zulässig ist. Gleiches gilt für das Aussprechen von Einladungen sowie kleine Höflichkeitsgeschenke an Geschäftskontakte.

Die Nominierung von Geschäftspartnern (z. B. Agenten), die im Auftrag der Zumtobel Group handeln, unterliegt einer strengen Vorabkontrolle (z. B. Prüfung des bisherigen Geschäftsgebarens). Bei Vertragsabschluss lassen wir uns gesetzeskonformes Verhalten in diesem Bereich explizit schriftlich vom Auftragnehmer bestätigen.

02

UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN

Spenden und Sponsoring

Die Zumtobel Group begrüßt es, wenn sich Mitarbeiter außerhalb ihrer Arbeitstätigkeit in Vereinen oder auch politisch engagieren. Ein solches Engagement muss jedoch in der Freizeit und auf eigene Kosten stattfinden. Die Zumtobel Group leistet keine Spenden oder sonstige Zahlungen an politische Parteien, politische Organisationen oder deren Vertreter.

Spenden an karitative Einrichtungen oder Sponsoring-Aktivitäten sind im Rahmen der geltenden Unternehmensrichtlinien gestattet. Bei Sponsoring-Zahlungen ist darauf zu achten, dass durch die Sponsor-Gelder kein unmittelbarer Einfluss auf künftige Entscheidungen des Empfängers ausgeübt wird (z. B. Auftragsvergabe) und dass alle Sponsoring-Leistungen nachvollziehbar und vollständig (z. B. Werthaltigkeit der Gegenleistung) dokumentiert sind.

Fachabteilungen:
Group Communications und Global Marketing

Bekämpfung von Geldwäsche

Geldwäsche wird von Personen oder Organisationen betrieben, die in kriminelle Aktivitäten wie Terrorismus, Drogenhandel, Bestechung oder Erpressung verwickelt sind und versuchen, die aus diesen Aktivitäten gewonnenen Gelder in den normalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf einzuschleusen, um sie als legitime Einnahmen erscheinen zu lassen und die tatsächliche Herkunft der Gelder oder die Identität des Eigentümers zu verschleiern.

Die Zumtobel Group und ihre Mitarbeiter sind zur strikten Einhaltung aller Gesetze zur Geldwäschebekämpfung verpflichtet. Aus diesem Grund gehen wir Geschäftsbeziehungen nur mit seriösen Kunden und Geschäftspartnern ein.

Alle Bereiche der Zumtobel Group müssen sicherstellen, dass keine Geldflüsse, die mit kriminellen Handlungen in Verbindung stehen könnten, akzeptiert werden. Hierzu ist in Zweifelsfällen eine sorgfältige Prüfung aller an einer Geschäftsabwicklung beteiligten Parteien durchzuführen. Gleiches gilt für unerwartete Zahlungseingänge, die sich nicht unmittelbar einem Geschäftsvorfall zuordnen lassen. Barverkäufe sind innerhalb der Zumtobel Group bis auf wenige genehmigungsbedürftige Ausnahmen verboten.

Bei Verdacht oder Hinweisen auf Geldwäsche oder andere illegale Aktivitäten eines Geschäftspartners ist umgehend der Corporate-Compliance-Koordinator zu kontaktieren.

Fachabteilungen:
Corporate Accounting, Treasury und Corporate Compliance

02

UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN

Exportkontrolle

Als weltweit operierendes Unternehmen ist die Zumtobel Group regelmäßig im grenzüberschreitenden Verkehr tätig.

Unsere Mitarbeiter sind verpflichtet, vor Abschluss eines Geschäftes sicherzustellen, dass

- uns der finale Warenempfänger und das Lieferland bekannt sind und
- uns die Endnutzung der gelieferten Produkte bekannt ist.

Diese Daten werden in einem weitestgehend automatisierten und zentralisierten Prozess gegen Embargo-/ Sanktionslisten geprüft.

Diesbezügliche Prüfroutinen (ad-hoc und laufende) sind ausführlich in Arbeitsanweisungen der Zoll- und Exportkontrollabteilung beschrieben. In diesen Dokumenten ist auch beschrieben, wie Warenbegleitpapiere für den Zoll korrekt und vollständig auszufüllen sind.

Fachabteilung:
Global Customs and Export Control

Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten

Wir stellen an unsere Lieferanten die Anforderung, unser Wertesystem zu teilen. In unserem Business Partner Code of Conduct sind die Erwartungen an unsere Lieferanten und deren Lieferketten konkretisiert. Hierbei handelt es sich um Werte, deren Beachtung für uns in der Zumtobel Group selbstverständlich ist:

- die Einhaltung aller anwendbaren Gesetze,
- der Verzicht auf Korruption,
- die Beachtung der Menschenrechte der Mitarbeiter,
- die Ablehnung von Zwangs- und Kinderarbeit sowie die Einhaltung der entsprechenden Gesetze,
- die Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter,
- die Einhaltung von Gesetzen und Standards zum Umweltschutz,
- die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen wahren,
- gegen alle Arten der Korruption, Erpressung und Bestechung einzutreten.

Diese Verhaltensregeln werden jedem potentiellen neuen Lieferanten ausgehändigt und mit ihm besprochen. Eine Geschäftsbeziehung mit der Zumtobel Group kommt ausschließlich dann zustande, wenn die Inhalte des Business Partner Code of Conduct schriftlich durch den Lieferanten anerkannt werden. Uns bekanntwerdende Verstöße werden nachverfolgt und führen bei Verletzungen zu einer Beendigung der Geschäftsbeziehung.

Zum Verhaltenskodex Business Partner
Fachabteilung: Global Purchasing

02

UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN

Fairer Wettbewerb

Wir vertrauen auf die Wettbewerbsfähigkeit unserer Produkte und Dienstleistungen. Unsere Kunden und auch wir profitieren von fairem Wettbewerb. Die Zumtobel Group beteiligt sich nicht an Kartellen und trifft keine Absprachen mit Wettbewerbern, die gegen kartell- und wettbewerbsrechtliche Bestimmungen verstoßen. Dies betrifft insbesondere die Absprache von Preisen, die Aufteilung von Märkten oder Kunden, Wettbewerbsverzicht, Produktionsmengen oder jegliche Manipulation (z.B. Scheinangebote) bei Ausschreibungen.

Mitarbeiter der Zumtobel Group tauschen mit Wettbewerbern keine vertraulichen Informationen über Preise, bevorstehende Preisänderungen, die Teilnahme an Ausschreibungen, Kunden- und Lieferantenbeziehungen sowie über eigene Kalkulationen oder Planungen aus. Zu vermeiden sind auch Kontakte, die den Anschein von unzulässigen Absprachen oder Vereinbarungen erwecken könnten.

Mitarbeiter sind dazu angehalten, Informationen über Wettbewerber nur aus öffentlich zugänglichen Quellen zu beziehen. Vertrauliche Informationen früherer Arbeitgeber dürfen in der Zumtobel Group nicht verwendet werden. Angebote von Dritten hinsichtlich der oben genannten vertraulichen Informationen nehmen Mitarbeiter der Zumtobel Group nicht an.

Die Teilnahme bei öffentlichen Ausschreibungen ist rechtlich stark reglementiert und von ersten Vorgesprächen bis hin zur Auftragserfüllung strengsten formalen Anforderungen unterworfen.

Für die Zumtobel Group als Teilnehmer an solchen Ausschreibungen ist es essentiell, dass unsere Mitarbeiter mit diesen Anforderungen vertraut sind und nur geschulte Mitarbeiter mit den externen Stellen in Kontakt treten.

03

VERMEIDUNG VON INTERESSENSKONFLIKTEN

Loyalität und Handeln in bestem Unternehmensinteresse sind grundlegende Werte für Mitarbeiter der Zumtobel Group.

Ein Interessenskonflikt besteht, wenn ein Mitarbeiter im Rahmen seiner Tätigkeit für die Zumtobel Group

- eine Geschäftsentscheidung zu seinem persönlichen Vorteil und nicht aus Firmeninteresse trifft,
- Geschäfte mit Unternehmen im Namen und auf Rechnung der Zumtobel Group tätigt, an denen er selbst oder unmittelbare Familienangehörige oder Lebenspartner beteiligt sind,
- ein Unternehmen führt, an einem Unternehmen beteiligt ist oder für ein Unternehmen tätig ist, das mit der Zumtobel Group im Wettbewerb steht oder Aktivitäten nachgeht, die mit der Zumtobel Group konkurrieren,
- Nebentätigkeiten nachgeht, die eine Konkurrenzsituation für die Zumtobel Group darstellen könnten,
- die Personalverantwortung für einen unmittelbaren Verwandten, welcher auch Mitarbeiter der Zumtobel Group ist, übernimmt.

Mitarbeiter der Zumtobel Group sind verpflichtet, jegliche Aktivitäten zu vermeiden, die zu einem Interessenskonflikt führen könnten. Haben Mitarbeiter der Zumtobel Group familiäre oder persönliche Verhältnisse (z.B. Nebentätigkeiten), die den Anschein der Entscheidungsbeeinflussung bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten erwecken könnten, ist dies gegenüber dem Vorgesetzten meldepflichtig. Nebentätigkeiten werden immer schriftlich genehmigt. Nicht genehmigungsfähig sind Nebentätigkeiten, die den Interessen der Zumtobel Group entgegenstehen.

Vorgesetzte sind verpflichtet, auch potentielle Interessenskonflikte in geeigneter Weise über technische und organisatorische Maßnahmen zu adressieren. Für Einkäufer existiert in diesem Zusammenhang eine ergänzende Verhaltensanweisung („Ethical Charter for Buyers“), deren Kenntnisnahme schriftlich bestätigt wird.

**WIR ACHTEN DIE
MENSCHENRECHTE UND
VERURTEILEN JEDLICHE
DISKRIMINIERUNG.**

**UNSER VERHALTEN IST
GEPRÄGT VON
WERTSCHÄTZUNG,
EHRlichkeit,
TRANSPARENZ UND
VERLÄSSLICHKEIT.**

04 UMGANG MIT INFORMATIONEN

Verbot von Insiderhandel

Die Zumtobel Group AG ist an der Wiener Börse notiert und unterliegt damit zahlreichen Bestimmungen, die vorwiegend zum Schutz und im Interesse der Aktionäre und des Finanzmarktes erstellt wurden.

Um Marktteilnehmer nicht ungleich zu behandeln, ist jeder Mitarbeiter der Zumtobel Group verpflichtet, konkrete, nicht öffentliche Informationen, die im Falle ihres öffentlichen Bekanntwerdens den Börsen- oder Marktpreis der Zumtobel Group Aktie⁴ erheblich beeinflussen könnten (Insiderinformationen), vertraulich zu behandeln. Von einer Eignung von Informationen zur Beeinflussung des Börsen- oder Marktpreises ist dann auszugehen, wenn ein verständiger Anleger diese Eignung für wahrscheinlich halten würde.

Vertraulich sind beispielsweise Informationen über finanzielle Ergebnisse, neue Produkte, Veränderungen in Schlüsselpositionen, wesentliche Verträge und Geschäftsbeziehungen, strategische Planungen, wesentliche Auftragsakquisitionen oder Besonderheiten des Geschäftsverlaufs, die noch nicht veröffentlicht wurden.

Diese nicht öffentlichen Informationen dürfen weder innerhalb noch außerhalb der Zumtobel Group an Dritte weitergegeben werden, es sei denn, dass dies zu Geschäftszwecken erforderlich ist und durch angemessene Maßnahmen die Wahrung der Vertraulichkeit der Informationen gewährleistet ist. Dritte in diesem Sinne sind

auch Familienangehörige bzw. Lebenspartner und Freunde sowie Mitarbeiter der Zumtobel Group, die dienstlich von diesen Informationen keine Kenntnis haben.

Personen, die aufgrund ihrer geschäftlichen Tätigkeit für die Zumtobel Group über Insiderinformationen bzw. über einen Zugang zu solchen Informationen verfügen oder solche Informationen versehentlich erlangen, ist es verboten, unter Ausnutzung dieser Informationen für eigene oder fremde Rechnung Aktien und sonstige Wertpapiere zu erwerben und zu veräußern.

Dieses Verbot erstreckt sich auch auf die Empfehlung oder Beeinflussung zum Erwerb oder zur Veräußerung von Wertpapieren, die auf der Grundlage von Insiderinformationen erfolgen. Verboten ist es darüber hinaus, Insiderinformationen Anderen unbefugt mitzuteilen oder zugänglich zu machen.

Im Rahmen von Projekten und im Tagesgeschäft gibt es immer wieder Informationen, deren Insiderrelevanz beurteilt werden muss. In Zweifelsfällen ist Investor Relations als Fachabteilung hier der direkte und erste Ansprechpartner um ggf. eine unbeabsichtigte Verbreitung zu verhindern. Gleiches gilt auch für vermutete Verstöße.

⁴ sowie mit Derivaten und sonstigen Wertrechten auf diese Aktie
Fachabteilung: Investor Relations

04 UMGANG MIT INFORMATIONEN

Verpflichtung zum Datenschutz und -sicherheit

Der Schutz von personenbezogenen Daten unserer Mitarbeiter, Kunden oder Lieferanten hat für uns hohe Priorität. Gleiches gilt für Bewerberdaten. Insbesondere in Europa, zuletzt durch die Datenschutzgrundverordnung, ist die Verarbeitung dieser Daten umfangreich gesetzlich reglementiert. Gemäß der Definition der EU-Datenschutzgrundverordnung sind „personenbezogene Daten“ alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen. „Verarbeitung“ in diesem Zusammenhang umfasst unter anderem das Sammeln, Aufzeichnen, Ordnen, Speichern, Verändern, Betrachten, Nutzen, Veröffentlichenden, Verbinden und Löschen dieser Daten.

Sowohl der Begriff Datenschutz als auch Datensicherheit sind sehr weit gefasst und betreffen nahezu alle Unternehmensbereiche. Die Zumtobel Group ist sich der wachsenden Bedeutung dieser Thematik auch in künftigen Geschäftsfeldern bewusst und setzt daher strenge Vorgaben zur Einhaltung der gesetzlichen Regelungen.

Gesetzliche Regelungen und deren Auslegung entwickeln sich rasch und nur bis zu einer gewissen Grenze einheitlich. Nahezu jedes Land hat spezifische Regelungen und Interpretationen. Es liegt daher in der Verantwortung der lokalen Geschäftsführung, diese Entwicklung zu verfolgen und Regelungen ggf. anzupassen.

Praxishinweise für Mitarbeiter:

- Machen Sie sich mit der lokalen Gesetzgebung (insbesondere den Schlüsseldefinitionen) und firmeninternen Richtlinien vertraut und befolgen Sie diese Vorgaben.
- Verarbeiten Sie personenbezogene Daten nur für spezifische und gesetzlich zulässige Zwecke.
- Stellen Sie sicher, dass die Betroffenen ausreichend informiert wurden und eine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung der personenbezogenen Daten vorliegt.
- Schützen Sie die verwendeten Daten (siehe Abschnitt „Informationssicherheit“).
- Erheben Sie nur die für den Zweck mindestens erforderlichen Daten.
- Melden Sie vermutete Datenschutzverstöße / -pannen umgehend Ihrem Vorgesetzten zur weiteren Prüfung und Evaluierung gemeinsam mit Corporate Compliance.
- Speichern Sie Daten nicht länger als für den Verarbeitungszweck erforderlich.

Telefone und Zugänge zu E-Mail-Accounts sowie zum Internet werden seitens der Zumtobel Group für dienstliche Zwecke zur Verfügung gestellt. Die Privatnutzung ist im definierten Rahmen zulässig, darf aber unter keinen Umständen betriebliche Interessen verletzen.

Von unseren Mitarbeitern erwarten wir, dass sie private Korrespondenz / Dateien klar als solche kennzeichnen und diese beim Ausscheiden vollständig entfernen.

04 UMGANG MIT INFORMATIONEN

Schutz von Geschäftsgeheimnissen – Verschwiegenheitspflicht

Teil unserer Erfolgsfaktoren, mit denen wir Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Marktteilnehmern realisieren, sind unsere innovativen Produkte und Dienstleistungen. Wir versuchen, unser geistiges Eigentum über Patente, Warenzeichen, Gebrauchsmuster, Copyrights etc. zu schützen und respektieren valide Schutzansprüche Dritter. Schutz unseres geistigen Eigentums vor Kenntnisnahme und unbefugtem Zugriff ist von zentraler Bedeutung für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Schutzwürdig und vertraulich sind ebenfalls Einzelheiten zu Organisation und Einrichtungen der Zumtobel Group, Preisen, Umsatz, Margen, Märkten, Informationen über Herstellungs-, Forschungs- und Entwicklungsvorgänge, Zahlen des internen Berichtswesens sowie noch nicht veröffentlichte Zahlen des externen Berichtswesens. Gleiches gilt für vertrauliche bzw. nicht öffentliche Informationen von / über Geschäftspartner wie Kunden, Lieferanten, Berater und andere Dritte.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die ihrem Arbeitsplatz zugehörigen Informationen gegen unbefugten Zugriff zu sichern. Für vertrauliche Informationen aus dem Geschäftsverkehr gilt das Gebot der Verschwiegenheit, welches auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses jedes Mitarbeiters der Zumtobel Group hinaus aufrecht erhalten bleibt. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir die formalisierte Anerkennung unserer Schutzinteressen über die standardisierten Vertraulichkeitserklärungen. Mitarbeitern ist es untersagt, ohne eine solche Erklärung Informationen weiterzugeben.

Fachabteilungen:
IP Management, Legal und Corporate Compliance

Informationssicherheit

Um die Integrität, Verfügbarkeit sowie die Vertraulichkeit der uns anvertrauten personenbezogenen Daten sicherzustellen, sorgen wir für die Einhaltung eines angemessenen IT-Sicherheitsstandards. Mit fortschreitender Digitalisierung und der starken Zunahme der Cyber-Kriminalität wächst der Schutzbedarf in diesem Bereich stetig.

Mitarbeiter der Zumtobel Group:

- teilen keine Passwörter,
- vergewissern sich bei der Eingabe von Nutzernamen / Passwort, dass es sich um ein im Unternehmensnetzwerk betriebenes Portal handelt,
- betreiben nur zugelassene Anwendungen,
- sind vertraut mit den gängigen Cyber-Crime-Angriffsvektoren (z. B. „CEO Fraud“, Phishing, Spoofing etc.),
- sind skeptisch und überprüfen die Identität ihrer Kontakte sowie die Authentizität von Dokumenten insbesondere dann, wenn Geschäftstransaktionen ausgelöst werden sollen und kein direkter Kontakt zur jeweiligen Person besteht.

Bei Verdachtsfällen und ungewöhnlichen Beobachtungen ist der IT Security und Compliance Manager der Zumtobel Group zu verständigen.

Fachabteilungen:
Corporate IT und Corporate Compliance

04 UMGANG MIT INFORMATIONEN

Soziale Medien und externe Kommunikation

Die Zumtobel Group verwendet soziale Medien für die externe Kommunikation. Wir pflegen unser Image und unsere Reputation in der Öffentlichkeit und bemühen uns um ein möglichst einheitliches Bild nach außen. Zu diesem Zweck ist es nur ausgesuchten Mitarbeitern erlaubt, im Namen des Unternehmens zu kommunizieren. Nur diesen Mitarbeitern ist es vorbehalten, Inhalte auf den Unternehmenskanälen der sozialen Netzwerke zu veröffentlichen, zu kommentieren, neue Unternehmenskanäle zu eröffnen oder sich über Finanzergebnisse, Unternehmensausblicke, etwaige Krisensituationen, M&A-Transaktionen, Aktienentwicklungen etc. zu äußern.

Von allen anderen Mitarbeitern wird grundsätzlich erwartet, dass sie in sozialen Medien (auch im Privatgebrauch):

- Loyalität zeigen,
- keine vertraulichen Informationen weitergeben,
- sich bei Äußerungen (z. B. in Foren) zu Sachverhalten, die die Zumtobel Group betreffen, klar als Mitarbeiter mit echter Identität zu erkennen geben,
- Meinungsäußerungen mit einem Disclaimer versehen, aus dem hervorgeht, dass es sich um eine individuelle Sicht und nicht um eine offizielle Äußerung des Unternehmens handelt,
- die folgenden Grundregeln bei Äußerungen (z. B. Kommentare) beachten:
 - emotionale Reaktionen vermeiden,
 - andere Meinungen akzeptieren,
 - faktenbasiert antworten und im Zweifel die Fachabteilung informieren und nicht selbst antworten.

05

UMGANG MIT UNTERNEHMENSEIGENTUM

Physische Zutrittskontrollen sind ein wesentlicher Baustein zum Schutz des Unternehmens und seiner Mitarbeiter. Standort- und aufgabenspezifisch bestehen Konzepte, die kommuniziert sind und überwacht werden.

Das Eigentum der Zumtobel Group ist von jedem Mitarbeiter vor Beschädigung, Verlust oder Missbrauch zu bewahren.

Die Nutzung von Unternehmenseigentum für betriebsfremde Zwecke ist grundsätzlich nicht gestattet. Ausnahmen hiervon sind schriftlich geregelt. Firmeneinrichtungen dürfen in keinem Fall dazu genutzt werden, um Informationen abzurufen oder weiterzugeben, die Straftaten unterstützen, zu solchen aufrufen oder Inhalte haben, die vor dem jeweiligen kulturellen Hintergrund anstößig sind.

Nicht nur bei externen Besuchern sind die Zutrittsregelungen streng zu beachten und beobachtete Verstöße zu melden.

Ohne Einwilligung des Vorgesetzten ist es Mitarbeitern der Zumtobel Group nicht gestattet, Firmeneigentum für private Zwecke zu nutzen.

**WIR AKZEPTIEREN
KEINERLEI KORRUPTION.**

**WIR HANDELN STETS
IM INTERESSE
DES UNTERNEHMENS.**

**WIR RESPEKTIEREN
JEDLICHES EIGENTUM.**

**WIR STEHEN ZU EINEM
FAIREN WETTBEWERB.**