

FHAG - Verhaltensrichtlinie

Code of Conduct

(Fassung 21.03.2025)



Inhalt

1. Präambel.....	2
2. Allgemeine Grundsätze, Recht und Gesetz	2
3. Korruption / Kartellrecht / Zwangsarbeit / Kinderarbeit	3
a) Korruption	3
b) Verhalten gegenüber Wettbewerbern (Kartellrecht)	4
c) Zwangsarbeit	4
d) Kinderarbeit	4
4. Grundsätze zur sozialen Verantwortung.....	4
a) Menschenrechte	4
b) Diskriminierung, Verhalten am Arbeitsplatz.....	4
c) Gesundheitsschutz	5
d) Faire Arbeitsbedingungen.....	5
e) Umweltschutz	5
5. Umgang mit Informationen.....	5
a) Datenschutz.....	6
b) Schutz der Vertraulichkeit.....	6
c) Datensicherheit.....	6
d) Umgang mit Insiderinformationen.....	6
e) Finanzintegrität	7
6. Lieferanten	7
7. Einhaltung	7
ANHANG	9

Gender-Hinweis

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet.

Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

1. Präambel

Die Frauenthal-Gruppe (FHAG) und ihre Mitarbeiter erkennen ihre soziale Verantwortlichkeit an. Insbesondere tragen sämtliche am Beschaffungsprozess Beteiligten als Mittler zwischen dem eigenen Unternehmen und den Anbietern auf den jeweiligen Beschaffungsmärkten Verantwortung gegenüber dem eigenen Unternehmen, gegenüber Kunden und Lieferanten, gegenüber der Umwelt und gegenüber der Gesellschaft.

Das Handeln der Frauenthal-Gruppe und Mitarbeiter orientiert sich insbesondere an den Werten der Integrität und Fairness.

Diese Verhaltensrichtlinie ist ein freiwilliger Kodex, der dem Interesse der Frauenthal-Gruppe und ihrer Mitarbeiter an fairen, nachhaltigen, verantwortungsvollen ethischen Handlungsgrundsätzen Nachdruck verleihen soll.

Die FHAG-Verhaltensrichtlinie gilt für alle Divisionen der Frauenthal-Gruppe, deren Unternehmensführung sowie für deren Mitarbeiter und soll als Grundlage für sämtliche Geschäftsbeziehungen der Frauenthal-Gruppe dienen.

Die in dieser FHAG-Verhaltensrichtlinie beschriebenen ethischen Leitlinien beruhen insbesondere auf den Grundsätzen des UN Global Compact (Anhang), den ILO-Konventionen, auf der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, auf den UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen sowie auf den OECD-Richtlinien für internationale Unternehmen. Die nachfolgenden Ziffern 2 bis 6 bilden Mindeststandards und sollen Situationen vorbeugen, die die Integrität der Unternehmen und ihrer Mitarbeiter in Frage stellen können.

Die Frauenthal-Gruppe beachtet die Grundsätze des Global Compact und wirkt in seiner Geschäftsführung auf deren Zielerreichung hin.

2. Allgemeine Grundsätze, Recht und Gesetz

Die Frauenthal-Gruppe verpflichtet sich, in allen unternehmerischen Aktivitäten ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden.

Die Frauenthal-Gruppe verpflichtet sich bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen, die jeweils geltenden Gesetze sowie sonstigen maßgeblichen Bestimmungen der Länder, in denen sie tätig ist, zu beachten. Geschäftspartner sind fair zu behandeln. Verträge werden eingehalten, wobei Veränderungen der Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.

3. Korruption / Kartellrecht / Zwangsarbeite / Kinderarbeit

a) Korruption

Im Umgang mit Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten) und staatlichen Institutionen werden die Interessen des Unternehmens und die privaten Interessen von Mitarbeitern auf beiden Seiten strikt voneinander getrennt. Handlungen und (Kauf-) Entscheidungen erfolgen frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen.

Das jeweils geltende Korruptionsstrafrecht ist einzuhalten. Unter anderem ist folgendes zu beachten:

Straftaten im Zusammenhang mit Amtsträgern

Die Gewährung persönlicher Vorteile (insbesondere geldwerter Art wie Zahlungen und Darlehen einschließlich der Gewährung kleinerer Geschenke über einen längeren Zeitraum) durch die Frauenthal-Gruppe und dessen Mitarbeiter an Amtsträger (wie Beamte oder Mitarbeiter im öffentlichen Dienst) mit dem Ziel, Vorteile für die Frauenthal-Gruppe oder sich selbst oder Dritte zu erlangen, sind nicht erlaubt.

Straftaten im Geschäftsverkehr

Geldwerte persönliche Vorteile als Gegenleistung für eine Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr dürfen weder angeboten, versprochen, gewährt noch gebilligt werden. Ebenso dürfen im Umgang mit Geschäftspartnern persönliche Vorteile von Wert weder gefordert noch angenommen werden. Die Frauenthal-Gruppe muss ihren Mitarbeitern auferlegen, dass sich diese keine entsprechenden Vorteile versprechen lassen.

Geschäftsführung und Mitarbeiter der Frauenthal-Gruppe dürfen im Geschäftsverkehr keine Geschenke, Zahlungen, Einladungen oder Dienstleistungen anbieten, versprechen, fordern, gewähren oder annehmen, die mit der Absicht gewährt werden, eine Geschäftsbeziehung in unzulässiger Weise zu beeinflussen oder bei denen die Gefahr besteht, die professionelle Unabhängigkeit des Geschäftspartners zu gefährden. Dies ist grundsätzlich nicht der Fall bei Geschenken und Einladungen, die sich im Rahmen geschäftsüblicher Gastfreundschaft, Sitte und Höflichkeit bewegen.

Die Frauenthal-Gruppe wird eine verbindliche Richtlinie zur Annahme und Gewährung von Geschenken, Einladungen zu Bewirtung und Veranstaltungen erlassen. Hierin können Ausnahmen hinsichtlich angemessener geringwertiger und symbolhafter Geschenke, angemessener Geschäftssessen und angemessener Veranstaltungen des eigenen Unternehmens wie von Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten) geregelt werden. Die Richtlinie wird innerhalb der Frauenthal-Gruppe veröffentlicht, sowie gegenüber bestehenden und potenziellen Geschäftspartnern kommuniziert.

Die Frauenthal-Gruppe stellt einen Ansprechpartner zur Verfügung, der kontaktiert werden kann, wenn Mitarbeiter der Frauenthal-Gruppe sich in einem Interessenkonflikt befinden, oder diese unsicher sind, ob ein Interessenkonflikt gegeben ist oder entstehen könnte.

b) Verhalten gegenüber Wettbewerbern (Kartellrecht)

Die Frauenthal-Gruppe achtet den fairen Wettbewerb. Daher hält Die Frauenthal-Gruppe die geltenden Gesetze ein, die den Wettbewerb schützen und fördern, insbesondere die geltenden Kartellgesetze und sonstige Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs.

Im Umgang mit Wettbewerbern verbieten diese Regelungen insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, Verkaufsgebiete oder Kunden zuteilen oder den freien und offenen Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen (Preis- und Konditionsbestimmung).

Im Hinblick darauf, dass die Abgrenzung zwischen verbotenen Kartellen und zulässiger Zusammenarbeit problematisch sein kann, stellt die Frauenthal-Gruppe für ihre Mitarbeiter einen Ansprechpartner zur Verfügung, der in Zweifelsfragen kontaktiert werden kann.

c) Zwangsarbeit

Die Frauenthal-Gruppe lehnt jegliche Form von Zwangsarbeit ab.

d) Kinderarbeit

Die Frauenthal-Gruppe beachtet die Regelungen der Vereinten Nationen zu Menschen- und Kinderrechten. Die Frauenthal-Gruppe verpflichtet sich insbesondere, das Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Übereinkommen 138 der Internationalen Arbeitsorganisation) sowie das Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Übereinkommen 182 der Internationalen Arbeitsorganisation) einzuhalten. Sieht eine nationale Regelung betreffend Kinderarbeit strengere Maßstäbe vor, so sind diese vorrangig zu beachten.

4. Grundsätze zur sozialen Verantwortung

a) Menschenrechte

Die Frauenthal-Gruppe respektiert und unterstützt die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte.

b) Diskriminierung, Verhalten am Arbeitsplatz

Die Frauenthal-Gruppe verpflichtet sich, im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze jeder Form von Diskriminierung entgegen zu treten. Dies bezieht sich insbesondere auf eine Benachteiligung von Mitarbeitern aufgrund des Geschlechts, einer Behinderung, der ethnischen oder kulturellen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Neigung. Jede Form der

Gewalt wird genauso wie Belästigung, einschließlich der sexuellen Belästigung, nicht toleriert. Ein offenes Gesprächsklima innerhalb des Betriebes, das durch die Akzeptanz verschiedener Kulturen und Denkweisen geprägt ist, trägt wesentlich dazu bei, Problemen aktiv entgegenzutreten und schon deren Entstehen zu verhindern. Es verbessert das Arbeitsklima und erhöht somit die Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmerschaft. Ziel ist es, gemeinsam ein Klima zu schaffen, um respektvoll und produktiv arbeiten zu können.

Das gelebte Bekenntnis zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz verbessert sowohl das Selbst-verständnis als auch das Ansehen des Unternehmens und schafft so einen Vorsprung in den Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und Mitbewerbern auf den heutigen multikulturellen und globalisierten Märkten.

Die Frauenthal-Gruppe verpflichtet sich zur Förderung eines partnerschaftlichen Klimas am Arbeitsplatz. Die Arbeitnehmerschaft verpflichtet sich, durch ihr Verhalten zu einem partnerschaftlichen Klima am Arbeitsplatz beizutragen.

c) Gesundheitsschutz

Die Frauenthal-Gruppe gewährleistet Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der nationalen Bestimmungen. Die Frauenthal-Gruppe unterstützt eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt.

d) Faire Arbeitsbedingungen

Die Frauenthal-Gruppe achtet das Recht auf Koalitionsfreiheit ihrer Mitarbeiter im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze.

e) Umweltschutz

Die Frauenthal-Gruppe ist dem Ziel des Umweltschutzes für die heutigen und künftigen Generationen nachhaltig verpflichtet. Gesetze, die zum Schutze der Umwelt erlassen wurden, sind zu beachten. Die Frauenthal-Gruppe unterstützt umweltbewusstes Handeln der Mitarbeiter.

5. Umgang mit Informationen

Vertrauliche Informationen jeglicher Art, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erlangt werden – dazu gehören auch Informationen außerhalb des eigenen Tätigkeitsbereichs – dürfen weder für die Verfolgung eigener Interessen genutzt, noch für Unbefugte zugänglich gemacht werden.

Wir achten auf eine korrekte und wahrheitsgemäße externe und interne Kommunikation. Die Kommunikationsbeauftragten und alle, die im Namen des Unternehmens sprechen, sind sich bewusst, dass alles, was sie in der Öffentlichkeit sagen, das Unternehmen repräsentiert.

Alle Informationen, die von unseren Mitarbeitern während der Erfüllung ihrer Aufgaben verwendet,

erlangt, produziert oder entwickelt werden, sind Eigentum des Unternehmens.

a) Datenschutz

Die Frauenthal-Gruppe verarbeitet im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit personenbezogene Daten von Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern. Die hohe Sensibilität der uns anvertrauten Daten ist uns bewusst und wir schützen sie durch einen sorgfältigen Umgang. Jede und jeder Einzelne ist im Rahmen ihrer/seiner Aufgabe dafür verantwortlich.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt ausschließlich unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und nur in dem erforderlichen Umfang für rechtmäßige Zwecke.

b) Schutz der Vertraulichkeit

Die Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse der Frauenthal-Gruppe sind von allen Mitarbeitern der Frauenthal-Gruppe streng vertraulich zu behandeln. Unter keinen Umständen sind sie an unbefugte Dritte weiterzugeben oder diesen zugänglich zu machen. Sollte eine Weitergabe von Informationen für die Auftragserfüllung notwendig sein, so ist die Verpflichtung zur Geheimhaltung an Dritte vertraglich zu überbinden. Unter diese Regelung fallen gleichfalls die von den Geschäftspartnern der Frauenthal-Gruppe zur Verfügung gestellten vertraulichen Informationen und Unterlagen.

Die Verpflichtung zur Geheimhaltung und Verschwiegenheit besteht nach der Beendigung von Dienstverhältnissen oder anderen Vertragsverhältnissen uneingeschränkt weiter.

c) Datensicherheit

Die Sicherheit der Daten hat für die Frauenthal-Gruppe einen hohen Stellenwert. Sie beeinflusst wesentlich den Geschäftserfolg und das Ansehen in der Öffentlichkeit. Die Vertraulichkeit, Verfügbarkeit, Integrität und Echtheit von Unternehmensdaten und personenbezogenen Daten wird daher mit allen zur Verfügung stehenden, geeigneten und angemessenen Mitteln geschützt. Das betrifft unberechtigten Zugang, unbefugte bzw. missbräuchliche Verwendung, Verlust und vorzeitige Vernichtung, ungeplante, ungewollte oder ungenehmigte Veränderung, Diebstahl, Manipulation und Nichtverfügbarkeit. Alle Mitarbeiter der Frauenthal-Gruppe sind individuell für den Schutz der IT-Systeme des Unternehmens und der darin gespeicherten Informationen verantwortlich.

d) Umgang mit Insiderinformationen

Als börsennotiertes Unternehmen unterliegt die Frauenthal Holding AG den strengen Anforderungen des Kapitalmarktes. Es ist den Mitarbeitern der Frauenthal-Gruppe verboten, für sich oder einen Dritten Insiderinformationen auszunützen, sei es durch An- und Verkauf oder Empfehlung von Wertpapieren oder durch Weitergabe der Information an Dritte.

Unter Insiderinformation versteht man eine Information, die öffentlich nicht bekannt, genau, in Zusammenhang mit einem oder mehreren Emittenten oder einem oder mehreren Finanzinstrumenten

direkt oder indirekt steht und geeignet ist, bei ihrer Veröffentlichung den Kurs eines Wertpapiers erheblich zu beeinflussen. Außerdem muss sie so beschaffen sein, dass ein verständiger Anleger sie wahrscheinlich als Teil der Grundlage seiner Anlageentscheidung nutzen würde. Gemäß dem Bösegesetz stellt der Missbrauch einer Insiderinformation sowohl einen verwaltungsrechtlichen als auch einen strafrechtlich relevanten Tatbestand dar.

Alle kurssensiblen Informationen sind vertraulich zu behandeln. Sie dürfen nur im Rahmen von betrieblichen Notwendigkeiten und dokumentiert weitergegeben werden.

e) Finanzintegrität

Alle geschäftlichen Transaktionen müssen in den von uns erstellten Büchern und Aufzeichnungen vollständig und korrekt erfasst, reproduzierbar dokumentiert und archiviert werden. Sie geben ein getreues Bild der Vermögens-, Ertrags- und Finanzlage wieder und werden nach geltenden Regeln und Standards erstellt.

6. Lieferanten

Die Frauenthal-Gruppe vermittelt die Grundsätze dieser Verhaltensrichtlinie Abschnitt 3. seinen unmittelbaren Lieferanten, fördert bestmöglich die Einhaltung der Inhalte der Verhaltensrichtlinie Abschnitt 3. bei ihren Lieferanten und fordert diese auf, die Verhaltensrichtlinie Abschnitt 3. ebenfalls zu befolgen. Die Frauenthal-Gruppe empfiehlt ihren Lieferanten weiters, ihrerseits ihre Lieferanten aufzufordern, die Verhaltensrichtlinie zu befolgen.

7. Einhaltung

Das Management der Frauenthal-Gruppe verpflichtet sich, seinen Beschäftigten die in dieser FHAG-Verhaltensrichtlinie geregelten Inhalte und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen bekannt zu machen.

Die Frauenthal-Gruppe verpflichtet sich, insbesondere durch Gestaltung und ggfs. Anpassung von Richtlinien und Prozessen darauf hinzuwirken, dass die Divisionen den Grundsätzen dieser FHAG-Verhaltensrichtlinie entsprechen können.

Ansprechpartner für die FHAG-Verhaltensrichtlinie ist der Vorstand der Frauenthal Holding AG sowie der Compliance Officer der Frauenthal-Gruppe. Die Einführung und Aufrechterhaltung dieser Verhaltensrichtlinie unterliegt im Rahmen des IKS (internen Kontrollsysteams) der Gruppe angemessenen Kontrollen und Plausibilitätsprüfungen.

Das Management der Frauenthal-Gruppe bekennt sich zu Rechtskonformität und Integrität als unumstößliche Prinzipien jeden geschäftlichen Handelns.

Fehlverhalten und Verstöße gegen Verhaltensanforderungen können nicht nur für jeden Einzelnen persönlich, sondern für das ganze Unternehmen schwerwiegende Folgen haben. Daher kann Fehlverhalten nicht toleriert werden. Dabei haben Führungskräfte eine besondere Vorbildfunktion. Bewusstes, rechtswidriges Fehlverhalten und Verstöße gegen interne Richtlinien werden konsequent und ohne Ansehen von Rang und Position der handelnden Personen geahndet.

Hinweise integrier Mitarbeiter sind eine der effektivsten Aufklärungsmöglichkeiten von Fehlverhalten in Unternehmen und schützen somit die Frauenthal-Gruppe vor ernsthaften Gefahren. Jeder Beschäftigte aber auch jeder andere Betroffene kann einen Verstoß bzw. einen Verdacht auf einen Verstoß gegen Rechtsvorschriften, diesen Code of Conduct und interne Richtlinien melden. Redlichen Hinweisgebern entstehen durch nach bestem Wissen und Gewissen gegebene Hinweise keine Nachteile.

Hinweisgeber sollten sich zunächst an ihre unmittelbare Führungskraft wenden, die entsprechende Hilfestellung gewährt. Wenn eine Führungskraft einen Hinweis bekommt, ist der Compliance Manager über diese Meldung in Kenntnis zu setzen. Alternativ können Hinweise auch direkt an den zuständigen Compliance Manager gerichtet werden.

Weiters können Hinweise im Frauenthal Hinweisgeber-Portal <https://sicher-melden.de/fhaq> gegeben werden. Wenn Sie möchten, können Sie völlig anonym bleiben. In diesem Fall verwenden Sie bitte die Möglichkeit, eine elektronische Mailbox im Frauenthal Hinweisgeber-Portal einzurichten, damit Sie bei der Untersuchung anonym mit dem Compliance Manager in Kontakt bleiben können.

Die Angaben werden vertraulich und von zur Verschwiegenheit verpflichteten Personen recherchiert, überprüft und gegebenenfalls erforderliche Maßnahmen eingeleitet, um dem aufgezeigten Missstand in angemessener Weise zu begegnen.

Wer wissentlich falsche Meldungen über andere Beschäftigte verbreitet, begeht selbst ein Fehlverhalten.

ANHANG

United Nations Global Compact

Die zehn Prinzipien

Die Prinzipien des Global Compact beruhen auf einem weltweiten Konsens, der sich herleitet aus...

- der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte
- der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung und ...
- dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption

Der Global Compact verlangt von den Unternehmen, innerhalb ihres Einflussbereichs einen Katalog von Grundwerten auf dem Gebiet der Menschenrechte, der Arbeitsnormen, des Umweltschutzes und der Korruptionsbekämpfung anzuerkennen, zu unterstützen und in die Praxis umzusetzen:

Menschenrechte

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und ...

Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen Mitschuldig machen.

Arbeitsnormen

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für ...

Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangarbeit,

Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und ...

Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Umweltschutz

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, und ...

Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.