



ETHIKKODEX UND BETRIEBLICHE HAFTUNG

www.intercable.com



1 | Einleitung

Die Intercable Gruppe (Intercable GmbH, Intercable Tools GmbH und Intercable Immo GmbH, sowie deren kontrollierte und verbundene Unternehmen) ist eine moderne, internationale und diversifizierte Unternehmensgruppe. Unser Erfolgsrezept liegt in der Identifizierung und Entwicklung von Marktnischen im Technologiebereich mit hohem Qualitätsniveau und Innovationspotential.

Unsere Tätigkeit ist geprägt durch Innovation, Schnelligkeit, Qualität und Kostenbewußtsein.

Um Qualität liefern zu können, genügt es nicht nur über leistungsfähige Computer und moderne Maschinen zu verfügen und die Produktion über optimierte Prozesse zu steuern! Es gehören auch Engagement und Passion dazu. Wir fördern und fordern unsere Mitarbeiter hinsichtlich Ihres Qualitäts- und Umweltbewusstseins. Das Null-Fehler-Ziel ist unser oberstes Gebot!

Der Mensch als Erfolgsfaktor: die zwischenmenschliche Beziehung nach Innen und Außen ist unser Erfolgsfaktor und Grundlage unseres Handelns.

(Mit)Arbeiter = (Mit)Unternehmer = (Mit)Gestalter: die künftige soziale Absicherung eines global agierenden Unternehmens in einem Hochlohnland hängt von der Wertschöpfung pro Mitarbeiter ab. Stand der Technologie bzw. Automatisierungsgrad (richtige Produkte und ausgereifte Prozesse) sowie die Qualifizierung, Leistungsfähigkeit und Produktivität von allen Beteiligten (Ausbildung, Motivation und Einsatz) sind hierbei ausschlaggebend. Wir schaffen die Voraussetzungen für ein angenehmes Arbeitsklima und verpflichten uns zur Einhaltung von rechtlichen und behördlichen Anforderungen, um die Mitarbeiter vor Verletzungen und berufsbedingten Krankheiten zu schützen.

Kundennähe und Innovation bei allem was wir tun. Die Nähe und Fairness zum Kunden ist uns sehr wichtig; dadurch bilden sich starke und langfristige Partnerschaften. Diese Synergieeffekte fördern individuelle Lösungen und schaffen eine kontinuierliche Verbesse-

rung des integrierten Managementsystems. Unsere Kompetenz und Kundennähe, sowie Flexibilität und Termintreue stehen an oberster Stelle.

Innovation und neueste Technologien sind der Schlüssel zum Erfolg. Kundenwünsche bzw. Marktanforderungen spielen in diesem Zusammenhang eine immer wichtigere Rolle. Wir sorgen in Kooperation mit externen Partnern und Instituten bzw. Hochschulen für die laufenden Produkt- und Prozessentwicklungen. Diesbezüglich sind wir stets bemüht die nötigen Ressourcen und Investitionen bereitzustellen und dabei auf die Nachhaltigkeit unseres Handelns zu achten. Ergebnis- und Kostenbewusstsein, die Erkennung und die Erarbeitung von Synergien innerhalb der Gruppe bzw. mit externen Partnern und die kontinuierliche Verbesserung des integrierten Managementsystems sind entscheidende Voraussetzungen für eine nachhaltige Geschäftsentwicklung unserer Gruppe und als solche werden sie von allen Mitarbeitern gelebt.

Wir tragen zur Nachhaltigkeit bei, indem wir Umweltschutz und wirtschaftliche Anforderungen zueinander in ein ausgewogenes Gleichgewicht bringen und rechtliche sowie behördliche Anforderungen einhalten.

Bodenständigkeit, Umsetzungs- und Leistungsorientierung, Zuverlässigkeit, Natur- und Lebensqualität, ehrliche familiäre und soziale Bindungen, sprachliche und kulturelle Offenheit sind ein wichtiges Erbe aus unserer Südtirol-Tradition und Alleinstellungsmerkmale für unsere künftige internationale Entwicklung.

Der Ethikkodex spiegelt die grundsätzlichen betrieblichen Werte wider und beinhaltet Verhaltensregeln zur Vorbeugung von Straftaten und allgemein von Handlungen die im Widerspruch zu den Grundwerten der Intercable Gruppe stehen.

Gegenständlicher Ethikkodex ergänzt die geltenden gesetzlichen und statutarischen Normen sowie die in einigen wichtigen Bereichen gesondert erlassenen internen Dienstanweisungen und Vorschriften.

2 | Anwendungsbereich

Gegenständlicher Ethikkodex findet auf die Intercable Gruppe Anwendung und ist für deren Mitarbeiter, unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses, der Einstufung und Eingliederung verpflichtend.

Der Ethikkodex ist außerdem für alle natürlichen und juristischen Personen verpflichtend, welche mit dem Unternehmen in Kontakt oder in eine Geschäftsbeziehung treten, dies unabhängig von der Art der Beziehung und des zu Grunde liegenden Titels.

Auch die Führungsebene hat in der Umsetzung der vom Verwaltungsorgan getroffenen Entscheidungen die hier festgeschriebenen Werte zu berücksichtigen, dies sowohl im Innenverhältnis zu ihren Mitarbeitern als auch im Außenverhältnis gegenüber Dritten, welche mit dem Unternehmen in Kontakt treten.

Alle oben angeführten Personen und Körperschaften werden nachfolgend kurz als „Empfänger“ bezeichnet.

3 | Ethische Werte

Nachfolgend werden die ethischen Werte des Unternehmens genannt, denen es sich verpflichtet fühlt und die auf ein gutes Funktionieren, sowie auf den Schutz der Vertrauenswürdigkeit und Reputation des Unternehmens ausgerichtet sind, diese fördern und stärken sollen.

3.1 EINHALTUNG DER GELTENDEN NORMATIVEN BESTIMMUNGEN

In Ausübung der Tätigkeiten und im Rahmen der unterhaltenen Geschäftsbeziehungen sind alle anwendbaren, geltenden, gesetzlichen Bestimmungen, der Ethikkodex, die definierten internen Prozesse und Abläufe sowie die erlassenen Dienstanweisungen und sonstigen Vorschriften einzuhalten und zu befolgen.

Die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen hat jedenfalls Vorrang vor allenfalls anderslautenden gegensätzlichen Anweisungen eines Vorgesetzten.

In keinem Fall rechtfertigt die Verfolgung von Interessen des Unternehmens Handlungen, welche im Widerspruch zu den Prinzipien von Ehrlichkeit und Rechtmäßigkeit stehen. Aus diesem Grund wird unmissverständlich klargestellt, dass die Verletzung von normativen Bestimmungen keinesfalls im Interesse des Unternehmens steht oder ein geeignetes Mittel darstellt, um einen eigenen Vorteil zu erlangen oder die eigenen Interessen zu verfolgen.

3.2 DISKRIMINIERUNGSVERBOT UND EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE

Das Unternehmen lehnt, unter Anwendung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen, jegliche Form von Diskriminierung, sei es aufgrund von Geschlecht, Rasse, Herkunft, Sprache, Religion, politischer Anschauung, Zugehörigkeit zu politischen Parteien oder Gewerkschaften, Gesundheit, Alter usw., ab.

Verboten ist des Weiteren jegliche Form von Gewalt oder Belästigung, insbesondere Mobbing und sexuelle Belästigung.

Die Einhaltung der Menschenrechte ist für das Unternehmen von grundlegender Bedeutung. Im Bewusstsein der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere der strafrechtlichen Bestimmungen, spricht sich das Unternehmen gegen jegliche Form von Kinderarbeit, Menschenhandel und Versklavung aus.

3.3 REDLICHKEIT UND VERMEIDUNG VON INTERESSENSKONFLIKTEN

Vorbehaltlich der geltenden, gesetzlichen Bestimmungen haben sich die Empfänger mit der größtmöglichen Ehrlichkeit zu verhalten und alle Situationen zu vermeiden, in denen sie sich auch rein potentiell in einem Interessenskonflikt mit dem Unternehmen befinden könnten.

3.4 VERTRAULICHKEIT VON INFORMATIONEN

Das Unternehmen garantiert die Vertraulichkeit und den Schutz der in ihrem Besitz befindlichen Informationen und unterlässt die Verarbeitung vertraulicher Daten, außer bei Vorliegen einer klaren und ausdrücklichen Zustimmung von Seiten des Interessierten, im Einklang mit den anwendbaren, gesetzlichen Bestimmungen im Bereich des Datenschutzes.

Alle Empfänger sind angehalten, vertrauliche Informationen und Daten, über die sie in Ausübung ihrer Tätigkeit Kenntnis erlangen, außerhalb des jeweiligen Arbeitsbereiches nicht zu verwenden, zu verarbeiten und zu verbreiten.

3.5 BEZIEHUNGEN ZU DEN KONTROLLORGANEN

Die Beziehungen zu den Kontroll- und Überwachungsorganen (z.B. Aufsichtsrat) beruhen auf den Prinzipien der Transparenz, Voll-

ständigkeit und Richtigkeit.

Es ist jedenfalls untersagt Informationen zu verschweigen oder vorzuenthalten, welche nach den geltenden, gesetzlichen Bestimmungen den Kontrollorganen mitzuteilen sind, oder zur besseren Ausübung ihrer jeweiligen Aufgaben erforderlich und nützlich sind.

3.6 MITARBEITER

Die Mitarbeiter des Unternehmens stellen wie eingangs erwähnt einen grundlegenden Baustein für den Erfolg dar. Aus diesem Grund und im Rahmen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen schützt und fördert das Unternehmen die körperlich-geistige und moralische Unversehrtheit der eigenen Mitarbeiter, um deren Zufriedenheit und Kompetenzen zu fördern und zu steigern.

Das Unternehmen garantiert angemessene, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen unter Einhaltung der arbeitsrechtlichen, kollektivvertraglichen und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen.

Das Unternehmen hält die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen hinsichtlich einer korrekten Entlohnung ein. Diese wird explizit im Arbeitsvertrag angegeben. Die monatlich an die Mitarbeiter ausgehändigten Lohnstreifen führen die entlohnten Stunden sowie alle anderen Lohnelemente an.

Das Unternehmen hält die gesetzlich und kollektivvertraglich vorgesehenen Arbeitszeiten, Ruhezeiten und wöchentlich, monatlich sowie jährlich maximal zulässigen Arbeitszeiten ein. Jedem Mitarbeiter wird die Möglichkeit eingeräumt die vom Kollektivvertrag vorgesehenen Ferien und Urlaube im Einklang mit den betrieblichen Erfordernissen zu genießen.

Das Unternehmen akzeptiert keine Form von Zwangsarbeit und Beschäftigung von illegalen Arbeitskräften. Eingewanderte Mitarbeiter haben die gleichen Rechte von lokalen Mitarbeitern.

Das Unternehmen verlangt, dass in sämtlichen Arbeitsbeziehungen, sowohl im Inneren als auch nach Außen, Belästigungen und Diskriminierung jeglicher Art unterlassen werden, wie z.B. die Schaffung eines feindseligen Arbeitsumfeldes gegenüber einzelnen Mitarbeitern oder Gruppen von Mitarbeitern, die ungerechtfertigte Einmischung in die Arbeit anderer oder der Schaffung von Hindernissen für die Berufsaussichten Anderer.

Das Unternehmen toleriert keine Form sexueller Belästigung, z.B. Erhalt eines beruflichen oder sonstigen Nutzens für den Dienst von sexuellen Gefälligkeiten und anderer Verhaltensweisen mit sexuellem Hintergrund.

Es werden keine Forderungen oder Drohungen hingenommen, die darauf abzielen, dass Mitarbeiter gegen das Gesetz oder den Ethikkodex verstoßen oder Handlungen setzen, die den Überzeugungen des Einzelnen widerstreben.

3.7 KINDERARBEIT

Das Unternehmen toleriert keine Kinderarbeit. Das Unternehmen ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass keine Arbeitnehmer, welche unter der gesetzlich und/oder durch nationale Tarifverträge festgelegten Altersgrenze liegen, eingestellt werden.

Sämtliche gesetzliche Beschränkungen für die Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren müssen eingehalten werden.

Gemäß UN-Kinderrechtskonvention erachtet das Unternehmen Personen unter 18 Jahren als Kind. Wir erkennen das Recht jedes Kindes an vor wirtschaftlicher Ausbeutung und vor jeder Aufgabe geschützt zu werden, die gefährlich ist oder sein kann, zum Recht auf Bildung im Widerspruch steht, oder für die Gesundheit bzw. die geistige, physische, moralische und soziale Entwicklung schädlich ist.

3.8 VEREINIGUNGSFREIHEIT

Jeder Mitarbeiter hat das Recht im Rahmen der geltenden Gesetze Vereinigungen mit friedlichem Hintergrund (z.B. Gewerkschaften) zu gründen oder diesen beizutreten. Die Mitarbeiter werden im Rahmen der Vereinigungsfreiheit von Seiten des Unternehmens keinen disziplinarischen Maßnahmen unterworfen.

3.9 TRANSPARENZ UND VOLLSTÄNDIGKEIT DER INFORMATIONEN

Die Mitarbeiter sind dazu angehalten im Bewusstsein der involvierten Interessen vollständige, transparente, verständliche und präzise Informationen und Auskünfte zu erteilen, um dem jeweiligen Empfänger die Möglichkeit zu geben, bewusste Entscheidungen zu treffen. Dies erfolgt durch das Aufzeigen möglicher Alternativen und der möglichen, absehbaren Folgen.

3.10 QUALITÄT DER GEBOTENEN DIENSTLEISTUNGEN

Die Tätigkeit des Unternehmens ist auf die Zufriedenstellung der Kunden, den Schutz derselben und die Wertschätzung für das Umfeld ausgerichtet. Aus diesem Grund orientieren sich die Aktivitäten und angebotenen Dienstleistungen an den höchsten Qualitätsstandards, was durch verschiedene Zertifizierungen bestätigt wird.

3.11 VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER ALLGEMEINHEIT

Das Unternehmen ist sich seiner Stellung und Funktion bewusst, insbesondere der Auswirkungen die seine Tätigkeiten auf die Bedingungen, die wirtschaftliche und soziale Entwicklung und den allgemeinen Wohlstand haben. Von grundlegender Bedeutung und Wichtigkeit ist die soziale Akzeptanz von Seiten der Allgemeinheit und weitere Steigerung derselben.

3.12 SCHUTZ DER UMWELT

Seit jeher betrachtet das Unternehmen die Umwelt als Gut von grundlegender Bedeutung und ist auf deren Schutz bedacht. In diesem Zusammenhang sind die Entscheidungen im Bewusstsein der Bedeutung für zukünftige Generationen auf die Erzielung eines Gleichgewichts zwischen Erreichung der eigenen Ziele und ökologischen Ansprüchen ausgerichtet.

3.13 LAUTERER WETTBEWERB UND EINHALTUNG DES KARTELLRECHTS

Das Unternehmen richtet die eigene Tätigkeit auf die Einhaltung der Grundsätze eines freien Marktes und eines freien, offenen und lautereren Wettbewerbs aus.

Das Unternehmen verpflichtet sich zur Einhaltung von Transparenz, Redlichkeit und Lauterkeit im Geschäftsgebaren.

3.14 EXPORT-/IMPORTVORSCHRIFTEN, WIRTSCHAFTSSANKTIONEN

Das Unternehmen verpflichtet sich zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen, die den Import und Export von Gütern, Dienstleistungen, Technologien und Informationen, darunter Wiederausfuhren und Parallelhandel betreffen.

Besonderes Augenmerk wird auf geltende Sanktionsregelungen gelegt, die den direkten oder indirekten Import (über Drittländer) aus einem sanktionierten Territorium oder den Export dorthin (einschließlich Zahlungen in beide Richtungen) betreffen.

Zu diesem Zweck ist eine korrekte Zollklassifizierung und Anmeldung der Güter von grundlegender Bedeutung.

4 | Verhaltensregeln

4.1 EINHALTUNG DER GESETZE

Das Unternehmen erachtet die Einhaltung der herrschenden Landesgesetze, Regionalgesetze, staatlichen sowie internationalen Normen und Gesetze als grundlegende und unabdingbare Voraussetzung für das eigene Handeln.

In Ausübung der eigenen Tätigkeiten haben sich die Empfänger an die Prinzipien von Rechtmäßigkeit, Redlichkeit, Korrektheit und Transparenz im Hinblick auf die Vermeidung von Straftaten im Sinne der Bestimmungen des Dekrets zu halten. Aus diesem Grund haben sie sich im Rahmen ihrer Tätigkeit an die Gesetze, die statutarischen Bestimmungen und intern definierten Prozeduren und Abläufe zu halten.

In keinem Fall rechtfertigt die Verfolgung von Interessen des Unternehmens Handlungen, welche im Widerspruch zu den vorstehenden Werten stehen. Aus diesem Grund wird unmissverständlich klargestellt, dass die Verletzung von normativen Bestimmungen keinesfalls im Interesse des Unternehmens steht oder ein geeignetes Mittel darstellt, um einen Vorteil zu erlangen oder die eigenen Interessen zu verfolgen.

4.2 INTERESSENSKONFLIKTE

Ein Interessenskonflikt besteht dann, wenn eine potentielle Vermischung zwischen persönlichen Interessen und der beruflich ausgeübten Tätigkeit vorliegt. Die Empfänger sind angehalten, Interessenskonflikte zu vermeiden und sich im Falle eines bestehenden Interessenskonfliktes diesem zu entziehen oder diesen zu unterbinden.

Ein Interessenskonflikt liegt in folgenden Fällen vor, wobei nachfolgende Aufzählung keinen abschließenden, sondern rein beispielhaften Charakter hat:

- offenkundiges oder verborgenes Interesse eines Mitarbeiters als Lieferant, Kunde und/oder Konkurrent;
- Missbrauch der eigenen Stellung zur Erreichung von Interessen welche im Widerspruch zu jenen des Unternehmens stehen;
- Gebrauch zum eigenen Vorteil, zum Vorteil Dritter oder jedenfalls entgegen die Interessen des Unternehmens von Informationen die im Rahmen der Ausübung der eigenen Tätigkeit erlangt wurden;
- Ausübung von Tätigkeiten jeglicher Art zu Gunsten von Kunden, Lieferanten, Konkurrenten und/oder Dritten im Widerspruch zu den Interessen des Unternehmens.

Unbeschadet der geltenden, gesetzlichen und vertraglichen Verpflichtungen haben die Empfänger alle Situationen zu vermeiden, die zu einem potentiellen Interessenskonflikt führen könnten. In diesem Zusammenhang sind alle möglichen Interessen offenzulegen die im Rahmen eines Geschäftes des Unternehmens zu eigenen Gunsten oder zu Gunsten Dritter bestehen.

Das Erlangen persönlicher Vorteile im Rahmen der ausgeübten Tätigkeit ist zu vermeiden und zu unterbinden. Die Mitarbeiter dürfen nicht einmal den Eindruck erwecken, dass sie Dritte auf unkorrekte Art und Weise beeinflussen wollten oder, dass ihre Entscheidung oder Handlung auf unkorrekte Art beeinflusst worden sind.

4.3 VERTRAULICHKEIT VON INFORMATIONEN UND DATEN

Das Unternehmen schützt die Vertraulichkeit der Informationen und Daten, insbesondere der personenbezogenen Daten, im Rahmen seiner Tätigkeit und garantiert, dass die Vertraulichkeit auch von Seiten der eigenen Mitarbeiter gewährleistet wird.

In diesem Zusammenhang hat jeder Mitarbeiter:

- nur jene Daten zu sammeln und zu bearbeiten die für die Ausübung seiner Tätigkeit notwendig sind;
- die Daten so aufzubewahren, dass verhindert wird, dass unbefugte Dritte Kenntnis davon erlangen;
- die Daten nur im Rahmen der festgelegten Prozeduren oder mit Zustimmung der ermächtigten Person zu verbreiten;
- die Informationen entsprechend der geltenden Prozeduren als vertraulich einzustufen;
- sicherzustellen, dass im Rahmen von Geschäftsbeziehungen mit Dritten keine besonderen Geheimhaltungsverpflichtungen bestehen.

Das Unternehmen verpflichtet Dritte, denen vertrauliche Informationen übermittelt werden sollen, mittels eigens abgeschlossener Vertraulichkeitsvereinbarungen.

Das Unternehmen hat eigene Dienstanweisungen und Maßnahmen erlassen, um den Schutz der personenbezogenen Daten zu gewährleisten.

Vertrauliche, interne Daten des Unternehmens sind von grundlegender Bedeutung für den Erfolg und die Entwicklung des Unternehmens. Diese beinhalten sowohl mündliche als auch schriftliche Informationen finanzieller, betrieblicher und technischer Natur über die Unternehmen, ihre Mitglieder, Kunden und Geschäftspartner, sind geheim und vertraulich, der Öffentlichkeit nicht bekannt und bilden das Know-How des Unternehmens.

Die Verbreitung und Bekanntgabe solcher Informationen und Daten ist verboten, außer die Bekanntgabe ist durch besondere gesetzliche Bestimmungen oder vertragliche Vereinbarungen vorgesehen.

Die Empfänger sind angehalten, sorgsam mit genannten Informationen umzugehen, diese sicher aufzubewahren, und in der Öffentlichkeit nicht über geheime und vertrauliche Informationen zu sprechen oder zu diskutieren.

4.4 RECHNUNGSLEGUNG

Alle durchgeführten Transaktionen und Operationen haben auf Grundlage einer angemessenen Buchhaltung und Rechnungslegung zu erfolgen. Die Nachvollziehbarkeit der entsprechenden Entscheidungsprozesse, Genehmigungen und die Abwicklung der Transaktionen und Operationen ist sicherzustellen.

Dabei ist nach den Grundsätzen der Transparenz, Wahrhaftigkeit, Richtigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit vorzugehen.

Alle durchgeführten Transaktionen und Operationen haben ausreichend dokumentarisch belegt zu sein.

Es ist strengstens verboten, aus welchem Grund auch immer, falsche oder irreführende Angaben in den Rechnungs-, Buchhaltungs- und Bilanzunterlagen zu machen oder in Meldungen an öffentliche Behörden sowie die Für- und Vorsorgeinstitute nicht wahrheitsgemäße Angaben zu machen und Informationen zu verschweigen oder zurückzuhalten.

Die zuständigen Mitarbeiter haben die ihnen anvertrauten Dokumente und Unterlagen sorgfältig zu verwahren und zu führen, sowie diese ordentlich, leicht auffindbar und nach objektiv nachvollziehbaren Kriterien zu archivieren.

4.5 GELDWÄSCHE

Es ist den Empfängern verboten an Aktivitäten teilzunehmen, welche mit Geldwäsche in Verbindung stehen oder potentiell stehen könnten, d.h. Mittel anzunehmen oder zu verwenden die in irgendeiner Art und Weise aus kriminellen Aktivitäten stammen oder stammen könnten.

Die Empfänger haben vorab alle zur Verfügung stehenden Informationen, insbesondere finanzielle Informationen, über die Geschäftspartner eingehend auf deren Ehrbarkeit hin zu prüfen und gegebenenfalls von der Geschäftsbeziehung Abstand zu nehmen.

4.6 INSIDER TRADING

Wer im Besitz geheimer oder nicht öffentlicher Informationen in Bezug auf das Unternehmen oder andere Körperschaften und Gesellschaften ist, darf diese nicht zu seinem Vorteil, oder zum Vorteil Dritter nutzen.

Beispiele für solche nicht öffentliche Informationen sind:

- nicht oder noch nicht veröffentlichte Jahres- oder Trimesterergebnisse;
- Finanzplanungen;
- Informationen über signifikante, finanzielle und wirtschaftliche Entwicklungen;
- Informationen über mögliche, bevorstehende Verschmelzungen, Joint Ventures usw.

- Informationen über neu entwickelte Produkte oder Innovationen.
- Diese Verbote bleiben bis zur Veröffentlichung der vorgenannten Informationen aufrecht.

4.7 TERRORISMUS UND TERRORISMUSFINANZIERUNG

In Zusammenhang mit den Aktivitäten der eigenen Mitarbeiter und externen Berater verbietet das Unternehmen:

- die Unterstützung, Gründung, Organisation, Leitung und Finanzierung, auch indirekt, von Vereinigungen, welche auf die Errichtung von internationalen Terrororganisationen oder die Ausübung von Gewalt an Personen und Sachen zum Zweck des Terrorismus ausgerichtet sind;
- Personen, die Mitglied einer terroristischen Organisation sind in irgendeiner Form zu unterstützen, diese zu beherbergen oder Transport- und Kommunikationsmittel zur Verfügung zu stellen.

4.8 SCHUTZ DER MITARBEITER

Die Mitarbeiter des Unternehmens leisten einen wichtigen und grundlegenden Beitrag zur Erreichung der Ziele des Unternehmens. Sie vertreten das Unternehmen nach Außen und haben so maßgeblichen Anteil an dessen Erscheinungsbild und an der Wahrnehmung in der Öffentlichkeit.

Aus diesem Grund sieht sich das Unternehmen verpflichtet, die Mitarbeiter im Sinne der Gleichbehandlung, ohne Diskriminierung und ausschließlich auf Grundlage objektiver Kriterien auszuwählen sowie deren Fähigkeiten und berufliche wie soziale Kompetenzen weiterzuentwickeln, zu fördern und aufzuwerten.

Die jeweiligen Bereichs- und Abteilungsleiter haben die Anwendung dieser Prinzipien sicherzustellen und durch ihr Verhalten ein Vorbild für die eigenen Mitarbeiter darzustellen.

Das Unternehmen wacht darüber, dass keinerlei Gewalt oder Zwang ausgeübt wird oder Verhaltensweisen an den Tag gelegt werden, welche die menschliche Würde verletzen.

4.9 SICHERES ARBEITSUMFELD

Das Unternehmen garantiert den eigenen Mitarbeitern ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld auf Grundlage der geltenden Gesetze im Bereich der Sicherheit am Arbeitsplatz.

Größtes Augenmerk ist von Seiten der Empfänger auf die Vorbeugung von Unfällen und damit zusammenhängenden Verletzungen für sich und die anderen Mitarbeiter zu legen.

Die Mitarbeiter sind dazu angehalten alle gesetzlichen Bestimmungen im Bereich Arbeitssicherheit sowie die intern erlassenen Vorschriften und Dienstanweisungen genauestens zu befolgen und mögliche, festgestellte Gefahren oder Gefahrenquellen unverzüglich den zuständigen Stellen zu melden, damit diese rechtzeitig, geeignete Schritte und Maßnahmen zu deren Beseitigung und/oder Eindämmung einleiten können.

Ziele sind:

- Vermeidung und Bekämpfung von bestehenden Risiken und Gefahren;
- Bewertung der unvermeidbaren Risiken;
- Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Erfordernisse der Mitarbeiter, abgestimmt auf die speziellen Erfordernisse der einzelnen Arbeitsbereiche, um negative Auswirkungen auf die Gesundheit des Einzelnen zu vermeiden oder zu verringern;
- Beachtung des jeweiligen technischen Standes;
- gefährliche Sachen und Güter mit nicht bzw. weniger gefährlichen zu ersetzen;
- eine geeignete Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter in diesem Bereich zu gewährleisten;
- geeignete Maßnahmen im Bereich des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der technischen Faktoren, der Organisation, der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsumfeldes zu erarbeiten;
- Einhaltung des bestehenden Alkoholverbotes

Bei allen Handlungen sind schädliche Auswirkungen auf die Umwelt und die Allgemeinheit zu vermeiden, wobei die ökologische Nachhaltigkeit unter Berücksichtigung der Rechte der zukünftigen Generationen eine zentrale Rolle einnehmen.

4.10 SCHUTZ DER UNTERNEHMENSGÜTER

Die Mitarbeiter tragen die Verantwortung für den korrekten und schonenden Umgang mit den ihnen anvertrauten Gütern. Diese sind für den dafür vorgesehenen Zweck zu verwenden. Beschädigungen und der Diebstahl dieser Waren und Güter sind zu vermeiden. Die Mitarbeiter haben mit den zur Verfügung gestellten Gütern verantwortungsvoll umzugehen, dies innerhalb der betriebsinternen festgelegten Richtlinien und Bestimmungen.

4.11 URHEBERRECHTE, GEISTIGES UND GEWERBLICHES EIGENTUM

Das Unternehmen ist sich der Bedeutung des Urheberrechts sowie des geistigen und gewerblichen Eigentums bewusst und respektiert und schützt daher den Inhalt, seien es eigene oder von Dritten, in welcher Form auch immer, z.B. Urheberrechte, Patente, Marken.

Diesbezüglich ist es verboten:

- aus welchem Grund auch immer, ein geschütztes geistiges Werk oder einen Teil davon zu irgendeinem Zweck und in irgendeiner Form zu verwenden oder der Öffentlichkeit zugänglich zu machen;
- aus irgendeinem Grund Geräte, Produkte oder Komponenten zu verwenden oder Dienstleistungen zu erbringen, die darauf abzielen, technische Maßnahmen zum Schutz des geistigen Eigentums zu umgehen;
- Geschäftsgeheimnisse Dritter zu nutzen;
- Marken, Unterscheidungszeichen, Patente, gewerbliche Muster oder Modelle Dritter missbräuchlich zu reproduzieren, nachzuahmen, zu manipulieren;
- im industriellen und/oder kommerziellen Bereich von Marken, Unterscheidungszeichen, Patenten, gewerblichen Mustern oder Modellen Gebrauch machen, die von Dritten gefälscht wurden.

4.12 UNRECHTMÄSSIGE ANEIGNUNG VON EIGENTUM DES UNTERNEHMENS

Es ist verboten, sich das Eigentum des Unternehmens für den persönlichen Gebrauch anzueignen. Außerdem ist es verboten persönliche Spesen und Auslagen dem Unternehmen anzulasten, außer es bestehen eigene Vereinbarungen zum Fringe Benefit.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind alle Güter im Eigentum des Unternehmens und die vertraulichen und geheimen Daten, Dokumente und Informationen sind an das Unternehmen zurückzuerstatten.

4.13 SOFTWARE DES UNTERNEHMENS

Die nicht autorisierte Aneignung, Anfertigung von Kopien, sowie Nutzung von Software des Unternehmens oder Dritter ist verboten. Die Anwendung der Software hat im Rahmen der jeweiligen Lizenzbestimmungen zu erfolgen. Der Umgang mit den elektronischen Systemen von Seiten der Mitarbeiter hat in verantwortlicher, professioneller, ethischer und zulässiger Art und Weise zu erfolgen.

In diesem Zusammenhang sind die internen Dienstanweisungen und Richtlinien genauestens einzuhalten und die Anweisungen der Systemadministratoren oder sonstiger spezialisierter Mitarbeiter zu befolgen.

Es ist verboten, ohne vorherige Zustimmung der zuständigen Stellen des Unternehmens betriebsfremde und nicht autorisierte Software auf dem Computer zu installieren oder vom Internet herunterzuladen. Der Erwerb von Lizenzen kann nur durch die zuständigen Stellen erfolgen.

Das Unternehmen verurteilt jedes rechtswidrige Verhalten und den Missbrauch der elektronischen Systeme, insbesondere den Gebrauch der Netze für die Verwendung und den Austausch von pornografischen, pädopornografischen, rassistischen, gewaltverherrlichenden und diskriminierenden Inhalten.

4.14 SCHUTZ DER UMWELT

Das Unternehmen tritt für die Einhaltung der Bestimmungen im Umweltbereich ein. Darüber hinaus fördert das Unternehmen die Annahme von Verhaltensweisen und eine Politik im Sinne der Nachhaltigkeit und des Umweltschutzes bei Mitarbeitern, Mitgliedern und Vertragspartnern und eine Sensibilisierung zu sozialen Fragen und Umweltbelangen.

Jeder ist angehalten den Müll sorgsam zu trennen und seinen Beitrag zur effizienten Nutzung und Einsparung von Energie zu leisten.

4.15 BEZIEHUNG ZU BEHÖRDEN UND ÖFFENTLICHEN VERWALTUNGEN

Empfänger die im Namen des Unternehmens Beziehungen zu Behörden, öffentlichen Verwaltungen, Amtsträgern, öffentlichen Bediensteten und nationalen und internationalen Organisationen unterhalten und pflegen, haben sich an die Grundsätze der Vorschriftmäßigkeit, Transparenz, Wahrheitstreue und Rechtmäßigkeit zu halten, ohne die Integrität und die Reputation des Unternehmens in irgendeiner Form zu gefährden und zu schädigen.

Das Unternehmen verurteilt jede Art von Korruption, Erpressung, Bestechung, Amtsmissbrauch, Veruntreuung, Betrug, Hintergehung, und ergreift alle erforderlichen Maßnahmen zur Vermeidung solcher Straftaten.

Den Empfängern ist es untersagt:

- Zahlungen, Geschenke oder Vergünstigungen jeder Art, die einen Nutzen für das Unternehmen zur Folge haben könnten, durchzuführen oder entgegen zu nehmen;
- Handlungen zu unternehmen, die einen öffentlichen Bediensteten oder Funktionär dazu veranlassen könnten, gegen die geltenden Gesetzes zu verstoßen;
- Kontroll- und Überwachungshandlungen von Seiten öffentlicher Beamter zu verhindern oder zu behindern;

- durch unkorrektes oder betrügerisches Verhalten die öffentliche Verwaltung in die Irre zu führen, um so ein bestimmtes Verhalten zu erwirken;

Der Umgang mit öffentlichen Verwaltungen und deren Mitarbeitern hat korrekt und transparent zu erfolgen.

4.16 UMGANG MIT DEN MEDIEN

Das Unternehmen anerkennt die grundlegende Rolle der Medien in der Verbreitung von Informationen und Nachrichten an. Aus diesem Grund haben die Beziehungen mit den Vertretern der verschiedenen Medien in transparenter Art und Weise zu erfolgen.

Es ist dem Unternehmen wichtig, geeignete Informationen über die eigene Tätigkeit zu verbreiten, um so der Öffentlichkeit einen Einblick in die Tätigkeit und die zukünftigen Entwicklungen zu ermöglichen. Die Information erfolgt über eigene Kommunikationskanäle oder durch Weiterleitung derselben an die verschiedenen Medien.

Aufgrund der Wichtigkeit und der Sensibilität dieses Bereiches sind Mitteilungen oder die Verbreitung von Informationen ausschließlich den kompetenten internen Stellen des Unternehmens vorbehalten.

Es ist somit allen Empfängern verboten, Informationen über das Unternehmen ohne vorherige ausdrückliche Genehmigung öffentlich zu machen und zu verbreiten. Es ist außerdem untersagt, falsche oder irreführende Informationen zu verbreiten und zu veröffentlichen.

4.17 KUNDEN

Oberstes Ziel des Unternehmens ist es, die Wünsche und Fragen der Kunden bestmöglich, aufgrund der jeweiligen individuellen Anforderungen, zu beantworten und zu behandeln.

Die Rechtsbeziehungen zu den Kunden und Geschäftspartnern sind durch eigene Verträge und Vereinbarungen geregelt, welche möglichst klar, deutlich und verständlich zu gestalten sind.

Der Umgang und die Verhandlungen mit Kunden und Geschäftspartnern haben korrekt und unter Beachtung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen zu erfolgen. Das Unternehmen wacht diesbezüglich über die Einhaltung der definierten Geschäftspolitik, der geltenden internen Richtlinien und Anweisungen sowie allfälliger bestehender Rahmenabkommen und –verträge mit Kunden und Geschäftspartnern.

4.18 LIEFERANTEN

Bei der Gestaltung der Geschäftsbeziehungen zu aktuellen und potentiellen Lieferanten sind kontinuierliche Analysen und Bewertungen des Marktes durchzuführen. Bei der Auswahl der Lieferanten sind, auf Basis der internen Abläufe, Prozesse und Planungsinstrumente, und, anhand von objektiven Kriterien, die Wirtschaftlichkeit und Zweckdienlichkeit der Produkte sowie die Marktposition, die Fähigkeiten und die Zuverlässigkeit des Lieferanten zu prüfen.

Insbesondere erfolgt die Auswahl aufgrund folgender Kriterien:

- finanzielle Solidität;
- Erfahrung im jeweiligen Marktsegment;
- Zuverlässigkeit in den bisherigen Geschäftsbeziehungen;
- Ressourcen und technische Fähigkeiten;
- Produktionskapazitäten;
- Bestehen von Qualitätsmanagementsystemen und Systemen zur Kontrolle der Sicherheit der Produkte;
- Einhaltung der Menschenrechte, insbesondere was den Schutz der Rechte von Minderjährigen (z.B. Kinderarbeit) anbelangt.

Die Rechtsbeziehungen zu den Lieferanten sind durch eigene Verträge und Vereinbarungen geregelt, welche möglichst klar, deutlich und verständlich zu formulieren sind.

4.19 EXTERNE BERATER, DIENSTLEISTER UND INTERMEDIÄRE

Die Beziehungen zu externen Beratern, Dienstleistern, Freiberuflern und Intermediären werden nach den Grundsätzen von Rechtmäßigkeit, Korrektheit, Redlichkeit und Transparenz geregelt und basieren auf eigenen Verträgen und Vereinbarungen, welche möglichst klar, deutlich und verständlich zu gestalten sind.

Die Auswahl erfolgt nach den Kriterien der Ehrbarkeit, Zuverlässigkeit, Kompetenz, und Berufserfahrung sowie Wirtschaftlichkeit.

5 | Einhaltung des Ethikkodex und Überwachung desselben

Das Unternehmen unterstreicht die Wichtigkeit einer klaren und effizienten Kommunikation der in diesem Ethikkodex enthaltenen Werte und Prinzipien. Der Ethikkodex wird allen Empfängern in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht, z.B. durch Aushändigung in Kopie, Veröffentlichung im Internet, Intranet, entsprechende Hinweise in den abzuschließenden Verträgen und Vereinbarungen usw.

5.1 HINWEISE

Die Empfänger können der Rechtsabteilung, auch in anonymer Form, jederzeit die Verletzung oder den Verdacht auf eine Verletzung des gegenständlichen Ethikkodex und der darin enthaltenen ethischen Werte mitteilen, und zwar mittels Mail an die Adresse **rechtsabteilung@intercable.com**, oder in Papierform mittels Hinterlegung im Postfach der Rechtsabteilung im Erdgeschoss des Sitzes der Gesellschaft.

Es ist Aufgabe der Rechtsabteilung fristgerecht die Art und Weise sowie den Inhalt der Hinweise zu prüfen und den Absender, sofern bekannt, den vermeintlichen Verantwortlichen der Verletzung und alle weiteren potentiell involvierten Subjekte anzuhören. Unter Einhaltung der Bestimmungen zum Datenschutz behandelt die Rechtsabteilung die Meldung absolut vertraulich und hält die Identität des Meldenden geheim.

Gemäß Gesetz Nr. 179/2017 (Maßnahmen zum Schutz der sog. Whistleblower) sind sämtliche direkten oder indirekten Maßnahmen der Vergeltung oder Diskriminierung gegen die Meldenden, welche im Zusammenhang mit dem Hinweis stehen, verboten. Hinweise die sich als unbegründet herausstellen, da Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit des Meldenden besteht, haben die im nachfolgenden Kapitel vorgesehenen disziplinar- und arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

Nach Abschluss der Untersuchungen verfasst die Rechtsabteilung einen Bericht. Stellt sich der Hinweis als begründet heraus, berichtet die Rechtsabteilung den kompetenten betrieblichen Stellen und:

- schlägt geeignete organisatorische Maßnahmen vor;
- schlägt disziplinarrechtliche oder arbeitsrechtliche Maßnahmen vor;
- ergreift bei begründetem Verdacht auf das Bestehen einer Straftat entsprechende Maßnahmen.

6 | Verletzungen und Sanktionen

Die Einhaltung der Bestimmungen dieses Ethikkodex stellt einen wesentlichen Bestandteil der vertraglichen Verpflichtungen der Mitarbeiter und allgemein aller Empfänger gemäß Art. 2104 und 2106 ZGB dar.

Verstöße gegen die Einhaltung der Bestimmungen des Ethikkodex durch die Mitarbeiter kann eine Nichterfüllung der mit dem Arbeitsvertrag angenommenen Verpflichtungen oder eine unzulässige Handlung gemäß Art. 7, Gesetz 300/1970 darstellen und die gesetzlich vorgesehenen Folgen haben, auch bezüglich der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses und kann zudem zu Schadenersatzforderungen für alle entstandenen und entstehenden Schäden führen.

Die Verhängung von allfälligen Strafen für Verletzungen des gegenständlichen Ethikkodex im Rahmen der arbeitsrechtlichen und sonstigen Bestimmungen erfolgt nach den Prinzipien der Kohärenz, Unparteilichkeit, Gleichmäßigkeit, Gleichheit und Proportionalität.

7 | Geltung

Gegenständlicher Ethikkodex tritt mit seiner Veröffentlichung in Kraft.

Ausgabedatum	Ausgabe	Art und Grund der Änderung
09.10.2017	00	Erstausgabe
26.04.2018	01	Aktualisierung Eskalationspolitik
16.10.2020	02	Aktualisierung & Klarstellung (SAQ 4.0)
23.11.2020	03	Update & clarifications SAQ 4.0
16.02.2021	04	Änderung Layout
13.01.2022	05	Update & clarifications SAQ 4.0
14.11.2022	06	Definition Intercable Group
05.06.2023	07	Definition Intercable Group
08.02.2024	08	Definition Intercable Group