



Code of Conduct

Austria



Präambel

In allen Bereichen des geschäftlichen Handelns unterliegen die Gesellschaften der Xella Gruppe Gesetzen, Verordnungen und sonstigen rechtlichen Regeln. Hierbei handelt es sich um internationale, supranationale, nationale und regionale Vorschriften. Diese bilden den Rahmen für die geschäftlichen Tätigkeiten der Xella Gruppe, indem sie z.B. Normen und Standards für die Produktion sowie für die Produkte und Dienstleistungen setzen oder das Verhalten auf unterschiedlichen Märkten und das Zusammenspiel der beteiligten Akteure regeln.

Um die Voraussetzungen für Fortbestand und nachhaltiges Wachstum zu schaffen, ist es für Xella essenziell, sich innerhalb dieser Rahmenbedingungen zu bewegen und sich flexibel auf Änderungen dieser Rahmenbedingungen einstellen zu können.

Daher ist es selbstverständlich, dass alle Mitarbeiter (dies steht aus Gründen der Vereinfachung im Folgenden für männliche wie für weibliche Personen) innerhalb der Xella Gruppe die für sie maßgeblichen Gesetze und Regeln einhalten bzw. bei anderen Mitarbeitern auf deren Einhaltung hinwirken.

Der Code of Conduct der Xella Gruppe beschreibt wesentliche Verhaltensregeln, die für die nationalen wie auch internationalen Geschäftsaktivitäten der Xella Gruppe elementar sind. Auch wenn diese Geschäftsaktivitäten gerade im internationalen Bereich oft die Zusammenarbeit mit Menschen unterschiedlicher Kulturkreise, denen mitunter andersartige Normen- und Wertesysteme zu Grunde liegen, mit sich bringen, sind diese Verhaltensstandards universell gültig.

Dieser Code of Conduct dient als einheitliche Richtlinie für das geschäftliche Handeln der Xella Gruppe. Sollten in einzelnen Ländern, in denen Gesellschaften der Xella Gruppe tätig sind, gesetzliche Bestimmungen oder sonstige Regeln gelten, die von den Bestimmungen des Code of Conduct abweichen, sind die jeweils strengeren Bestimmungen einzuhalten.

Zu diesem Code of Conduct werden gegebenenfalls ergänzende Richtlinien erlassen werden, die diesen präzisieren und ebenso wie dieser Code of Conduct zu beachten sind. Alle Mitarbeiter werden über Inkrafttreten und Inhalte dieser ergänzenden Richtlinien informiert werden.

1. Wir handeln ehrenhaft und fair im Verhältnis zu unseren Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern und anderen Partnern ebenso wie im Verhältnis untereinander.

1.1. Grundsatz zum Umgang mit Geschäftspartnern und Mitarbeitern

Im Mittelpunkt des geschäftlichen Handelns der Xella Gruppe stehen unsere Geschäftspartner (insbesondere Kunden, Vertriebspartner und Lieferanten). Stützpfiler für nachhaltigen Erfolg sind objektive und nachvollziehbare Entscheidungen sowie fairer, respektvoller und verlässlicher Umgang mit diesen Geschäftspartnern.

Dies gilt ebenso auch für den Umgang der Mitarbeiter, die die Basis für ein erfolgreiches Handeln der Xella Gruppe schaffen, im Verhältnis zueinander. Es betrifft Mitarbeiter auf gleichgeordneter Ebene, wie auch in der Rolle als Vorgesetzter gegenüber seinen Mitarbeitern. Gerade Mitarbeiter mit Personalverantwortung haben hier ihrer Vorbildfunktion im besonderen Maße gerecht zu werden.

1.2. Anti-Diskriminierung

Xella ist mit mehreren Tausend Mitarbeitern unterschiedlicher Herkunft und soziokulturellem Hintergrund in rund 30 Ländern der Welt präsent und aktiv. Diese Mitarbeiter sind die Basis für den nachhaltigen Erfolg der Xella Gruppe.

Xella toleriert keinerlei Benachteiligung oder Belästigung im Arbeitsumfeld, sei es beispielsweise aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Identität, politischer Haltung oder gewerkschaftlicher Betätigung.

1.3. Fairer Wettbewerb und Einhaltung wettbewerbsrechtlicher und kartellrechtlicher Vorgaben

Regeln zum Schutz eines fairen Wettbewerbs sind wesentlicher Teil einer freien Marktwirtschaft. Zu diesem Zweck haben fast alle Länder entsprechende Gesetze erlassen. Diese verbieten Wettbewerbern insbesondere Absprachen über Preise, die Aufteilung von Kundengruppen oder Produktionsmengen. Auch Preisbindungen im Verhältnis zu Absatzmittlern und das Verbot, eine marktbeherrschende Stellung zu missbrauchen, sind Gegenstand dieser Gesetze. Schließlich haben fusionskontrollrechtliche Regelungen auch

das Ziel, das Entstehen marktbeherrschender Strukturen zu verhindern.

Ein besonderes Augenmerk widmen fast alle Rechtsordnungen verbotenen Absprachen zwischen Marktteilnehmern, die eine Beschränkung des Wettbewerbes zum Gegenstand haben. Dabei kommt es auf den Erfolg nicht an. Bereits „informelle“ Gespräche, formlose Gentlemen-Agreements oder auch nur abgestimmte Verhaltensweisen sind nicht zulässig, wenn diese eine Wettbewerbsbeschränkung verabreden oder umsetzen sollen.

Aus den genannten Gründen muss bereits der Anschein eines solchen konspirativen Geschehens vermieden werden. Bei Gesprächen mit Wettbewerbern dürfen daher keine vertraulichen Informationen, insbesondere über Preise und bevorstehende Preisänderungen oder Kunden- und Lieferantenbeziehungen, offenbart oder gar ausgetauscht werden.

Alle Mitarbeiter und Führungskräfte müssen die gesetzlichen Vorgaben über das Wettbewerbs- und Kartellrecht bei ihrer Tätigkeit beachten.

1.4. Geldwäschebekämpfung

Xella hat das Ziel, nur Geschäftsbeziehungen zu Geschäftspartnern zu unterhalten, deren Geschäftstätigkeit im Einklang mit gesetzlichen Vorschriften steht und deren Finanzmittel legitimen Ursprungs sind. Xella unterstützt keine Geldwäsche. Verdächtiges Verhalten von Geschäftspartnern ist den in Ziffer 8 genannten Stellen zu melden.

Die Gesetze zur Geldwäschebekämpfung sind von allen Mitarbeitern zu befolgen. Die Mitarbeiter sind zudem verpflichtet, die anzuwendenden Vorschriften zur Aufzeichnung und Buchführung bei Bar- und anderen Transaktionen sowie Verträgen einzuhalten.

1.5. Handelskontrollen

Xella befolgt alle Exportkontroll- und Zollgesetze und -vorschriften, die in den jeweiligen Ländern gelten, in denen Xella Geschäfte tätigt.

1.6. Ablehnung von Kinder- und Zwangsarbeit

Kinderarbeit und Zwangsarbeit sind verboten.

Xella beschäftigt auf Grundlage der Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ausschließlich Arbeitskräfte, die mindestens 15 Jahre alt sind.

Wenn in einem Land, in dem eine Betriebsstätte unterhalten wird, ein höheres Mindestalter für die Beschäftigung gilt, ist dieses einzuhalten. Ausnahmsweise gilt ein Mindestalter von 14 Jahren, wenn in dem Land der Beschäftigung auf Grundlage der Konvention Nr. 138 der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ein gesetzliches Mindestalter von 14 Jahren gilt.

Xella beschäftigt keine Person, die eine Arbeit oder Dienstleistung unter Androhung irgendeiner Strafe erbringt und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat, d.h. Zwangsarbeit im Sinne der Konvention Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ist unzulässig.

2. Wir vermeiden Interessenkonflikte, die aufgrund von sehr engen Beziehungen zu Geschäftspartnern, Wettbewerbern und sonstigen Personen bzw. Institutionen außerhalb der Xella Gruppe entstehen können.

2.1. Potenzielle Interessenkonflikte mit Geschäftspartnern, Mitbewerbern und sonstigen Personen bzw. Institutionen außerhalb der Xella Gruppe

Interessenkonflikte, die aufgrund von sehr engen Beziehungen zu Geschäftspartnern, Mitbewerbern und sonstigen Personen bzw. Institutionen außerhalb der Xella Gruppe bestehen, können die Integrität, die Professionalität und den Ruf der Xella Gruppe beschädigen. Daher müssen mögliche Interessenskollisionen so früh wie möglich erkannt und vermieden werden.

2.2. Potenzielle Konflikte zwischen privaten Interessen der Mitarbeiter und dem Interesse der Xella Gruppe

Die Mitarbeiter der Xella Gruppe sind angehalten, ihre Arbeitsleistung in den Dienst der Xella Gruppe zu stellen.

Nebentätigkeiten oder berufliche Beratertätigkeiten dürfen die Interessen der Xella Gruppe nicht beeinträchtigen und bedürfen im Vorhinein der schriftlichen Genehmigung durch einen Vorgesetzten. Soweit keine Beeinträchtigung der Interessen von Xella zu befürchten ist, wird eine solche Genehmigung erteilt.

Ehrenämter dürfen ausgeübt werden, soweit die Interessen der Xella Gruppe hierdurch nicht beeinträchtigt werden.

Dies gilt ebenso für die Wahrnehmung von offiziellen Mandaten in anderen Unternehmen, die nicht Teil der Xella Gruppe sind (z.B. Aufsichtsrat, Beirat etc.).

Gesonderte Vergütungen für Vortrags- oder Lehrtätigkeiten im Rahmen der beruflichen Tätigkeit für die Xella Gruppe sind einem Vorgesetzten zu melden.

2.3. Potenzielle Interessenkonflikte zwischen Mitarbeitern und Lieferanten und Kunden

Um die Interessen der Xella Gruppe unvoreingenommen vertreten zu können, wird von allen Mitarbeitern der Xella Gruppe erwartet, dass sie gegenüber Kunden und Lieferanten eine neutrale und interessenkonfliktfreie Geschäftsbeziehung pflegen.

Diese neutrale Einstellung gegenüber Kunden und Lieferanten ist gefährdet, wenn Mitarbeiter unmittelbar oder mittelbar rechtlich, finanziell oder persönlich mit einem Kunden oder Lieferanten verbunden sind, insbesondere wenn kapitalmäßige Beteiligungen oder sonstige rechtliche Einflussmöglichkeiten zu Kunden und Lieferanten bestehen. Dies gilt nicht für den Besitz von weniger als 0,5 % der Anteile an einer Kapitalgesellschaft.

Daher dürfen Mitarbeitern der Xella Gruppe derartige Beteiligungen oder Einflussmöglichkeiten grundsätzlich nicht eingehen oder halten.

Etwaige bestehende Beteiligungen und Einflussmöglichkeiten sind den jeweiligen direkten Vorgesetzten oder einer der unter Ziffer 8 genannten Stellen anzuzeigen.

2.4. Beziehungen zu Mitbewerbern

In gleicher Weise darf grundsätzlich kein Mitarbeiter der Xella Gruppe unmittelbar oder mittelbar eine Beteiligung an einem Mitbewerber halten oder sonstige rechtliche Einflussmöglichkeiten auf Mitbewerber besitzen, deren Produkte mit Produkten der Xella Gruppe konkurrieren. Dies gilt nicht für den Besitz von weniger als 0,5 % der Anteile an einer Kapitalgesellschaft.

3. Wir dulden keinerlei Formen von Bestechung oder Bestechlichkeit oder sonstige Formen von Korruption. Wir gewähren Geschäftspartnern und sonstigen Dritten keine unangemessenen Geschenke, Bewirtungen, Vergünstigungen, Vergnügungen oder sonstigen Vorteile jedweder Art. Wir nehmen derartige Vorteile auch nicht an.

3.1. Grundsatz

Aufträge gewinnt Xella über Qualität und Preis seiner Produkte und Dienstleistungen.

3.2. Kein Anbieten, Versprechen und Gewähren von Vorteilen

Kein Mitarbeiter der Xella Gruppe darf anderen im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit – direkt oder indirekt – unrechtmäßige Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren. Es dürfen keine Geldzahlungen oder andere Vorteile angeboten, versprochen oder gewährt werden, um Entscheidungen zu beeinflussen oder unrechtmäßige Vorteile zu erlangen.

Dies gilt im besonderen Maße gegenüber Amtsträgern, aber auch gegenüber Personen der Privatwirtschaft. Der Begriff des Amtsträgers umfasst die Vertreter oder Mitarbeiter von Behörden und anderen öffentlichen Einrichtungen sowie Beamte und Mitarbeiter staatlicher Unternehmen und öffentlicher internationaler Organisationen. Gemeint sind auch Kandidaten für politische Ämter, offizielle Vertreter und Mitarbeiter einer politischen Partei sowie politische Parteien selbst.

Jedes Angebot, jede Zuwendung eines Vorteils, jede Einladung und jedes Geschenk müssen mit den geltenden Gesetzen, diesem Code of Conduct und weiteren internen Regelungen der Xella Gruppe übereinstimmen.

Jeglicher Anschein von Unredlichkeit und Unangemessenheit muss vermieden werden. Es dürfen also keine Angebote, Versprechen, Zuwendungen, Einladungen und Geschenke gemacht werden, wenn sie als Versuch verstanden werden können, einen Amtsträger zu beeinflussen oder einen Geschäftspartner zu bestechen. Hierzu gehören nicht übliche Gelegenheitsgeschenke von symbolischem Wert oder Essens- bzw. Veranstaltungseinladungen in angemessenem Rahmen, wenn dabei die lokalen Gepflogenheiten und die geltenden Gesetze eingehalten werden und sofern sie nur gegenüber Geschäftspartnern (nicht jedoch gegenüber Amtsträgern) angeboten, versprochen oder gewährt werden. Darüber hinausgehende Geschenke oder Essens- oder Veranstaltungseinladungen haben zu unterbleiben.

3.3. Kein Fordern, Annehmen oder Versprechen lassen von Vorteilen

Kein Mitarbeiter der Xella Gruppe darf seine dienstliche Stellung dazu nutzen, Vorteile für sich, Familienangehörige oder andere Dritte zu verlangen, anzunehmen, sich zu verschaffen oder zusagen zu lassen.

3.4. Spenden

Spenden oder sonstige Zuwendungen an soziale oder karitative Einrichtungen, nicht aber an Einzelpersonen, können unter gewissen Bedingungen gewährt werden. Mindestvoraussetzung für Spenden der Xella Gruppe ist, dass diese unter die vom Bundesministerium für Finanzen veröffentlichten begünstigten Spendenempfänger fallen.

Zuwendungen von Spenden an nicht in der Liste der begünstigten Spendenempfänger sowie Zuwendungen von Spenden ohne entsprechende Bestätigung sind nicht gestattet. Es darf keine Zuwendung an reputationsschädliche Organisationen gewährt werden.

Auch bei Spenden darf in keinem Fall der Anschein einer möglichen Beeinflussung entstehen. Ein solcher Anschein kann beispielsweise entstehen, wenn der Spendenempfänger einem Geschäftspartner sehr nahe steht.

Xella leistet keine politischen Spenden (Spenden an Politiker, politische Parteien oder politische Organisationen).

Spendenzuwendungen über 1.000,- Euro je Organisation und Jahr werden grundsätzlich zentral organisiert, die Organisation erfolgt über die

Abteilung Public and Investor Relations der Xella International. Spendenanfragen, sind an den Abteilungsleiter der Abteilung Public and Investor Relations der Xella International weiter zu leiten. Spenden unter 1.000,- EUR je Organisation und Jahr liegen im Ermessen der jeweiligen Länder-Geschäftsführung. Der Abteilungsleiter der Abteilung Public and Investor Relations der Xella International ist über diese Spenden zu informieren.

Diese Spendenregelung bezieht sich nicht auf die angemessene Unterstützung lokaler Sponsoringaktivitäten in der Nähe unserer Werke, beispielsweise die Unterstützung von Sportvereinen oder anerkannten Organisationen aus dem Umwelt- und Naturschutz. Hier sind weiterhin die Werkleiter bzw. die regionalen Geschäftsleitungen zuständig. Sponsoring ist durch eine Gegenleistung wie Werbung für Xella oder eine andere Marke der Xella Gruppe definiert.

4. Wir halten uns jederzeit an die Pflicht zur Vertraulichkeit und Diskretion.

4.1. Verschwiegenheit

Über interne Angelegenheiten der Xella Gruppe ist Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt insbesondere für geplante Vorhaben, die interne Organisation oder Produktionsverfahren sowie das Zahlenwerk des internen und externen Berichtswesens, so lange diese Informationen nicht veröffentlicht sind.

Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus.

Die Verschwiegenheitspflicht ist auch im privaten Bereich und im Umgang mit sozialen Netzwerken zu beachten.

4.2. Datenschutz und Datensicherheit

Für die Xella Gruppe sind die Integrität, Verfügbarkeit und Vertraulichkeit von Informationen von großer Wichtigkeit.

Jeder Mitarbeiter muss sich der Notwendigkeit der Informationssicherheit bewusst sein und entsprechend handeln.

Bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten müssen die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden.

Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, sich aktiv an der Abwehr und Bekämpfung von materiellen und immateriellen Schäden zu beteiligen sowie umsichtig mit den Informationssystemen, den darauf gespeicherten und verarbeiteten Daten und allen nicht-elektronischen Informationen umzugehen.

4.3. Insiderregeln

Personen, die Insiderinformationen in Bezug auf ein Unternehmen der Xella Gruppe oder ein anderes Unternehmen, z. B. einen Geschäftspartner, haben, dessen Wertpapiere zum Handel an einer Börse oder auf einem organisierten Markt zugelassen sind, dürfen nicht mit Wertpapieren oder Finanzinstrumenten solcher Unternehmen handeln, deren Preis unmittelbar oder mittelbar von den Wertpapieren dieser Unternehmen abhängen (Insiderpapiere).

Eine Insiderinformation ist eine konkrete Information über nicht öffentlich bekannte Umstände, die sich auf einen Emittenten von Insiderpapieren bezieht und die geeignet ist, im Fall ihres öffentlichen Bekanntwerdens den Börsen- oder Marktpreis erheblich zu beeinflussen.

5. Wir geben Sicherheit, Umwelt- und Gesundheitsschutz Priorität.

Xella bekennt sich zum Schutz unserer Umwelt.

Zudem sind die Sicherheit am Arbeitsplatz und die Sicherheit unserer Produkte für Xella ein elementarer Grundsatz.

Um diese zu gewährleisten, ist jeder Mitarbeiter in seinem Arbeitsumfeld mitverantwortlich für den Schutz von Mensch und Umwelt. Unsere Mitarbeiter haben die Gesetze, Vorschriften und internen Richtlinien zum Umweltschutz und zur Anlagen- und Arbeitssicherheit einzuhalten und bei anderen Mitarbeitern auf deren Einhaltung hinzuwirken.

Insbesondere gilt:

- Mitarbeiter handeln umsichtig und tragen so Verantwortung dafür, dass die eigene und die Gesundheit anderer nicht gefährdet wird, insbesondere sind Unfälle oder arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden und zu verhindern.
- Bei der Planung von Anlagen und Prozessen sowie bei der Durchführung aller sonstigen Tätigkeiten ist der jeweilige landesübliche Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und Hygiene zu berücksichtigen.
- Die Aspekte der Produkt- und Arbeitssicherheit sowie des Umweltschutzes sind bei Herstellung, Lagerung, Transport, Vertrieb und Verwendung unserer Produkte unbedingt zu beachten.
- Umweltbelastungen sind auf ein angemessenes Maß zu reduzieren.

6. Dieser Code of Conduct bildet die Grundlage unseres betrieblichen Verhaltens und ist daher unbedingt zu beachten.

Dieser Code of Conduct bildet die Grundlage für alle Richtlinien innerhalb der Xella Gruppe.

Jeder Mitarbeiter innerhalb der Xella Gruppe ist verpflichtet, die für ihn maßgeblichen Gesetze, Vorschriften, den Inhalt dieses Code of Conduct sowie die diesen Code of Conduct ergänzenden Richtlinien einzuhalten und bei anderen Mitarbeitern auf deren Einhaltung hinzuwirken.

Von allen Mitarbeitern der Xella Gruppe wird erwartet, dass sie diesen Code of Conduct nicht nur formal einhalten, sondern vielmehr dessen Sinn und Zweck verinnerlichen und entsprechend auf das tägliche Geschäftsleben anwenden.

Alle Mitarbeiter tragen dafür Verantwortung, dass die Gesetze und unternehmensinternen Regeln eingehalten werden. Die jeweiligen Vorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen, dass die Mitarbeiter über die sie betreffenden Gesetze und unternehmensinternen Regelungen informiert und bei der Anwendung unterstützt werden. In Zweifelsfragen haben die Mitarbeiter Rat von ihrem Vorgesetzten oder bei einer der unter Ziffer 8 genannten Stellen einzuholen.

7. Wenn wir glauben oder feststellen, dass die genannten Regeln seitens einer Führungskraft oder eines Mitarbeiters nicht eingehalten werden oder worden sind, zögern wir nicht, den Sachverhalt zu melden.

Jeder Mitarbeiter ist dazu angehalten, erkannte Verstöße gegen diesen Code of Conduct bei einer der in Ziffer 8 genannten Stellen zu melden. Dies gilt ebenso bei hinreichend konkretisierten Verdachtsmomenten.

Bei festgestellten oder möglichen Verstößen gegen den Code of Conduct werden die Verantwortlichen der Xella Gruppe alles Notwendige tun, um den Sachverhalt aufzuklären und die erforderlichen Konsequenzen einzuleiten, die bis zu der Beendigung eines Arbeits- oder Geschäftsverhältnisses führen können. Weitergehende juristische Schritte wird sich die Xella Gruppe dabei stets vorbehalten.

Kein Mitarbeiter, der in redlicher Absicht Mitteilung über mögliche Verstöße gegen den Code of Conduct macht, muss Nachteile befürchten, auch dann nicht, wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellen sollte.

8. Ansprechpartner

Zuständig für die Entgegennahme von Hinweisen über mögliche Verstöße gegen den Code of Conduct sowie Ansprechpartner für alle Fragen im Zusammenhang mit den Grundregeln dieses Code of Conduct sind

- die Mitglieder des Corporate Compliance Committees (Mail: compliance@xella.com) sowie
- die benannten Compliance-Beauftragter der einzelnen Landesgesellschaften und Märkte.

xella

YTONG

silka

multiPor

hebel

URSA

fermacell

fermacell
AUSTRIEN



Xella International GmbH

Düsseldorfer Landstraße 395
47259 Duisburg
Deutschland
Tel. +49 203 60880-0
Fax +49 203 60880-9195
www.xella.com

Fermacell GmbH

Düsseldorfer Landstraße 395
47259 Duisburg
Deutschland
Tel. +49 203 60880 0
Fax +49 203 60880 9195
www.fermacell.com

**Xella Porenbeton
Österreich GmbH**

Wachaustraße 69
3382 Loosdorf
Österreich
Tel. +43 2754 6333 0
Fax +43 2754 6372
www.ytong.at

Fermacell GmbH

Brown-Boveri-Straße 6/4/24
2351 Wr. Neudorf
Österreich
Tel. +43 2236 42506
Fax +43 2236 42509
www.fermacell.at

**URSA Dämmsysteme
Austria GmbH**

Lemböckgasse 49
Talpagasse 1
Stiege C/Top C1-1 U-6-
Bürocenter
1230 Wien
Österreich
Tel. +43 1 8655 7660
Fax +43 1 8655 766-91
www.ursa.at