
**ORGANISATIONS-, FÜHRUNGS- UND KONTROLLMODELL
GEMÄSS GVD NR. 231/01 VON DURST GROUP AG**

**TEIL III
ETHIK- UND VERHALTENSKODEX**

vom Verwaltungsrat angenommen am 20.02.2015

INHALTSVERZEICHNIS

1. VORWORT	3
2. ZWECK UND GELTUNGSBEREICH	4
3. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE	5
3.1. Soziale und gesellschaftliche Verantwortung.....	5
3.2. Zuverlässigkeit und Vertrauen	6
3.3. Integrität	6
3.4. Leistungsfähigkeit und Qualität	6
3.5. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	7
3.6. Umweltschutz.....	7
3.7. Datenschutz und -sicherheit.....	8
4. VERANTWORTUNG IN DER GESELLSCHAFTSFÜHRUNG	9
4.1. Beziehungen zu den Gesellschaftern	9
4.2. Beziehungen zum Aufsichtsrat	9
4.3. Kapital- und Beteiligungsgeschäfte.....	9
4.4. Transparenz und Buchhaltung	9
4.5. Nebentätigkeiten und Vermeidung von Interessenskonflikten	9
5. VERHALTEN GEGENÜBER DRITTEN UND IN DEN GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN	10
5.1. Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung.....	10
5.2. Beziehungen zu Dienstleistern und Beratern.....	10
5.3. Beziehungen zu Lieferanten und Subunternehmen.....	10
5.4. Beziehungen zu Massenmedien, Forschungsinstituten, Fachverbänden und ähnlichen Körperschaften.....	10
5.5. Beziehungen zu Mitbewerbern	10
6. UMSETZUNG UND KONTROLLE DES ETHIK-KODEX	11
6.1. Verantwortlichkeiten	11
6.2. Meldung von Verletzungen	11
6.3. Disziplinarverfahren und -strafen.....	11
7. ÄNDERUNGSVERZEICHNIS	12

1. VORWORT

Die Durst Group AG ist ein weltweit tätiges Unternehmen in der Herstellung von hochwertigen, digitalen Drucksystemen für die Dekoration und Funktionalisierung von Oberflächen.

Das Unternehmen hat den Ehrgeiz, für ihre Kunden einen hohen Mehrwert zu schaffen, für ihre Mitarbeiter ein bevorzugter Arbeitgeber und in der Gesellschaft anerkanntes Unternehmen zu sein. Um dies zu erreichen, ist ein Höchstmaß an Integrität und Professionalität erforderlich. Der Erfolg in unseren Branchen hängt vom Vertrauen all unserer Kunden, unserer Mitarbeiter und unserer Lieferanten ab; darüber hinaus von allen, die für uns Dienstleistungen erbringen. Weitere Interessensgruppen sind Regierungs- und Aufsichtsbehörden, Mitbewerber, Medien und die Gesellschaft als Ganzes.

Es war und ist daher unabdingbar, dass sowohl das Management als auch die Mitarbeiter der Einhaltung gesetzlicher Auflagen und interner Vorschriften höchste Bedeutung beimessen und Grundwerte erkennen und befolgen.

Mit dem vorliegenden Ethik-Kodex festigen wir die Grundlage, um dieses Vertrauen zu erhalten und weiter auszubauen. Zudem unterstützt uns der Ethik-Kodex dabei, ein gemeinsames Wertesystem sicherzustellen. Die im Ethik-Kodex enthaltenen Werte und Grundsätze spiegeln sich in den Richtlinien und Weisungen der Unternehmen und Unternehmensbereiche der Durst Group AG wieder.

Die Einhaltung dieser Werte und Grundsätze wird von Geschäftsführung, Verwaltungs- und Aufsichtsräten, sowie von allen Führungskräften und Mitarbeitern erwartet.

Wir streben kontinuierlich danach, den Ethik-Kodex den Entwicklungen des geschäftlichen und regulatorischen Umfelds sowie unseren ethischen Grundwerten anzupassen. Wir, die Führungskräfte der Durst Group AG stehen persönlich hinter den im Ethik-Kodex beschriebenen Werten. Wir verpflichten uns, die Rahmenbedingungen zu schaffen, die den Mitarbeitern und Lieferanten im Hinblick auf die Einhaltung des Ethik-Kodex in ihrer täglichen Arbeit optimale Bedingungen bieten.



Christoph Gamper
CEO Durst Group

Brixen, 20.02.2015

2. ZWECK UND GELTUNGSBEREICH

Der Ethik-Kodex, genehmigt mit Verwaltungsratsbeschluss vom 20.02.2015, basiert auf den „Richtlinien für den Aufbau, Führung und Kontrolle von Organisationen nach dem Gesetzesdekret 231/2001“, verfasst von der „Confindustria“.

Der Ethik-Kodex dient dazu, die Grundsätze der Durst Group AG darzustellen. Durch die im Ethik-Kodex angeführten Verhaltensrichtlinien sollen Fehlleistungen verhindert werden und im Speziellen sollen Vergehen laut Gesetzesdekret 231/2001 vermieden werden. Desweiteren soll der Ethik-Kodex die im Unternehmen geltenden Werte und Grundsätze fördern. Unternehmensrichtlinien, Weisungen, Instruktionen und Handbücher sind nur zum Teil im Ethik-Kodex enthalten, jedoch spiegeln sie die in diesem Dokument enthaltenen Werte und Grundsätze wider.

Die Einhaltung der im Ethik-Kodex beschriebenen Richtlinien wird von Geschäftsführung, Verwaltungs- und Aufsichtsräten, Führungskräften und von allen Mitarbeitern sowie Lieferanten und Geschäftspartnern erwartet (in Folge auch „alle Personen und Interessensgruppen, die für Durst tätig sind“ genannt).

Grundsätzlich erstreckt sich der Geltungsbereich auf alle Unternehmen der Durst Group AG, sofern dies unter Berücksichtigung der jeweils geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen zulässig ist. Wir werden in diesem Zusammenhang darauf achten, dass schützenswerte Rechtspositionen gewahrt werden.

3. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

Die Durst Group AG agiert in einem nationalen und internationalen institutionellen, wirtschaftlichen, politischen, sozialen und kulturellen Rahmen, der sich fortwährend weiterentwickelt. Um dieser Komplexität Rechnung zu tragen, legt Durst besonderes Gewicht auf die klare Definition der Werte, für die das Unternehmen eintritt und deren Anwendung ihm wichtig ist. Dabei wird neben der sozialen Verantwortung auch die Verantwortung gegenüber den Stakeholdern und der Gemeinschaft berücksichtigt. Ein eigens erstellter Ethik- und Verhaltenskodex fasst die Werte und Richtlinien zusammen, die von all jenen beachtet werden müssen, die mit Durst im Rahmen der Geschäftstätigkeit in Kontakt treten. Die Grundprinzipien und ethischen Grundwerte bauen auf folgenden Säulen auf:

- > Soziale und gesellschaftliche Verantwortung
- > Zuverlässigkeit und Vertrauen
- > Integrität
- > Leistungsfähigkeit und Qualität
- > Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- > Umweltschutz
- > Datenschutz und -sicherheit

3.1. Soziale und gesellschaftliche Verantwortung

Die Mitarbeiter sind für die Existenz des Unternehmens ein wesentliches Element. Durst bietet allen Mitarbeitern gleiche arbeits- und berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Ziel ist es, die individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen zu fördern, damit der Einzelne im Rahmen der Arbeitserbringung seine Energie und Kreativität zur Realisierung des eigenen Potentials voll entfalten kann. Jeder Mitarbeiter kann sich darauf verlassen, dass bei allen ihn betreffenden Entscheidungen ausschließlich Verdienst-, Kompetenz- und strikt berufsbezogene Kriterien zur Anwendung kommen. Auswahl, Einstellung, Ausbildung, Vergütung und Mitarbeiterführung erfolgen ohne Diskriminierung. Darüber hinaus schützt Durst die psychische und physische Integrität ihrer Mitarbeiter sowie die Achtung ihrer Persönlichkeit und verhindert, dass sie unrechtmäßigen Beeinflussungen oder ungerechtfertigten Missstimmungen ausgesetzt sind. Die Unternehmensführung erwartet, dass die Arbeitnehmer untereinander sowie mit externen Mitarbeitern kooperieren, um innerhalb des Unternehmens eine Atmosphäre zu schaffen, in der die Achtung der Würde, der Ehre und des Ansehens eines jeden Einzelnen gewährleistet ist. Jeder ist dazu angehalten, beleidigendes oder diffamierendes Verhalten zu verhindern.

Die internen und externen Arbeitsbeziehungen müssen von höchster Redlichkeit geprägt sein und dürfen keinen Raum für Belästigungen jeglicher Art lassen – weder für ein einschüchterndes, feindliches oder isolierendes Arbeitsklima, noch für die Behinderung individueller Entwicklungs- oder Karrieremöglichkeiten aus Gründen persönlicher Konkurrenz oder aus anderen diskriminierenden Gründen.

Als Tiroler Unternehmen übernehmen wir die soziale und gesellschaftliche Verantwortung für unseren Lebensraum. Wir schaffen regionale Ausbildungs- und Arbeitsplätze und leisten durch unsere Forschung einen Beitrag zur Wissensgesellschaft. Wir engagieren uns bei der Formulierung von Lehrplänen und der Ausbildung von Jugendlichen. Wir unterstützen kulturelle Aktivitäten von öffentlichen und privaten Institutionen in Tirol, wenn sie Bilder, Fotografien oder grafische Kunst zum Gegenstand haben. Wir sehen dies als fairen Beitrag, den wir als Mitglied einer größeren Gemeinschaft zu leisten haben.

Wir halten die geltenden Gesetze und sonstigen maßgebenden Bestimmungen im In- und Ausland ein. Bei sämtlichen Tätigkeiten müssen die menschliche Würde und die Menschenrechte berücksichtigt werden. Wir lehnen jede Art von Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder Diskriminierung basierend auf Rasse, sozialer Schicht, Alter, Nationalität, Behinderungen, Sprache, Religion, Geschlecht, sexueller Neigung, ethnischen, gewerkschaftlichen, politischen oder sonstigen Zugehörigkeiten ab. Dies verlangen wir auch von unseren Partnern und Lieferanten.

3.2. Zuverlässigkeit und Vertrauen

Unsere verantwortungsvolle Unternehmensführung zielt darauf ab, langfristige Partnerschaften mit den Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern einzugehen. Diese Partnerschaften basieren auf den Grundlagen des gegenseitigen Vertrauens, der offenen Kommunikation und des Einhaltens von Zusagen. Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung bedeutet aber auch, in wirtschaftlich schwierigen Zeiten zu den Mitarbeitern und ihren Bedürfnissen zu stehen. Mit ihrem Fachwissen, Engagement und ihrer stetigen Innovationsbereitschaft sind die Mitarbeiter Garanten für den Unternehmenserfolg. Wir sehen es als unsere Aufgabe, sie zu fördern und sie zu unternehmerischem Denken und Handeln anzuleiten. Das Verantwortungsbewusstsein des Einzelnen und der Teams stärken wir, indem wir Kompetenzbereiche und Freiräume zur individuellen Entfaltung schaffen.

3.3. Integrität

Durst hält sich in ihrem Geschäftsgebaren an die Grundsätze der Rechtmäßigkeit, Loyalität, Ehrlichkeit, Redlichkeit, Transparenz, Effizienz und der Marktöffnung und duldet keine Form der Korruption oder Erpressung. Alle Personen und Interessensgruppen, die im Namen oder im Auftrag von Durst handeln, sind verpflichtet, sich korrekt zu verhalten. Die wirtschaftlichen Ressourcen sowie die Güter der Gesellschaft dürfen weder für rechtswidrige noch für unredliche oder sonstige Zwecke zweifelhafter Transparenz verwendet werden. Es ist insbesondere untersagt, Direktoren, leitenden Arbeitnehmern oder Sachbearbeitern der öffentlichen Verwaltung oder deren Verwandten Geld oder Geschenke anzubieten. Ausnahmen bilden Geschenke von geringem Wert. Der Gesellschaft darf aufgrund rechtswidriger Vergehen, unrechtmäßiger finanzieller oder sonstiger Vergünstigungen keinerlei Vorteil erwachsen.

3.4. Leistungsfähigkeit und Qualität

Im Mittelpunkt unserer Geschäftstätigkeit steht die Befriedigung der individuellen Kundenbedürfnisse. Als weltweit führender Anbieter von digitalen Inkjet-Drucksystemen für industrielle Anwendungen tragen wir mit unserer Innovationskraft maßgeblich zur Digitalisierung von Produktionsprozessen in vielen Segmenten bei. Unsere qualitativ hochwertigen digitalen Drucksysteme für die Dekoration und Funktionalisierung von Oberflächen gewährleisten den Anwendern dauerhafte Wettbewerbsvorteile und Profitabilität. Ziel ist es, die Kunden mit einer überlegenen und auf die individuellen Bedürfnisse ausgerichteten Technologie auszustatten, die es ermöglicht, Produkte qualitativ besser und wirtschaftlicher zu produzieren und neue Geschäftsmöglichkeiten zu erschließen. Dazu gehört auch, präzise und ausführliche Informationen zu Produkten und Dienstleistungen zu geben, damit der Kunde sachgerechte Entscheidungen treffen kann.

Um Leistungsfähigkeit und Qualität entlang der gesamten Wertschöpfungskette sicherzustellen, verfolgt Durst ein Qualitätsmanagement in Übereinstimmung mit den internationalen Normen der DIN ISO 9001 und des Prinzips der marktgerechten Qualität. Durst erhebt den Anspruch, die höchste Produktqualität im jeweiligen Kundensegment zu liefern. Dies soll durch eine kontinuierliche Verbesserung der Prozess-, Produkt- und Strukturqualität erreicht werden. Ein entsprechend hoher Stellenwert ist dazu dem Qualitätsbewusstsein und der Qualifikation der Mitarbeiter einzuräumen.

Eine entscheidende Bedeutung kommt auch der Auswahl der Zulieferer und externen Dienstleister zu. Lieferanten und Subunternehmer sind aufgrund der betrieblichen Bedürfnisse so auszuwählen, dass ein Optimum an Qualität, Sicherheit und Kosten erreicht wird. Für eine bestmögliche Zusammenarbeit pflegen wir einen direkten und offenen Dialog.

3.5. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Ein wesentlicher Punkt für Mitarbeiter und Durst ist der Erhalt der Gesundheit. Das Unternehmen verpflichtet sich, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu gewährleisten und verfolgt eine Betriebspolitik der „Null Unfälle“. Maßnahmen zur Unfallverhütung und zur Minimierung von Gesundheitsrisiken sollen dazu beitragen, Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle zu verhindern. Alle Arbeitsplätze und Abläufe müssen unter Beachtung der geltenden Normen, Gesetze und Verordnungen über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gestaltet sein.

Um Gefährdungen möglichst zu minimieren, ist es untersagt, während der Arbeitszeit Alkohol oder andere Rausch- und Suchtmittel zu konsumieren oder unter deren Einfluss die Arbeitsleistung zu erbringen. Zudem gilt am Arbeitsplatz ein striktes Rauchverbot. Durst fördert die Initiativen zur Errichtung von Raucherzonen, wobei der Schutz der Arbeitnehmer vor Passivrauch gewährleistet wird.

Mittels eines Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems (AMS) gemäß BS OHSAS 18001 verpflichtet sich Durst, eine Sicherheitskultur zu verankern, die auf Prävention abzielt. Dadurch wird das Bewusstsein über Risiken gestärkt und das verantwortungsbewusste Verhalten aller Mitarbeiter gefördert. Um den Schutz der Mitarbeiter zu gewährleisten, steht die Gesellschaft fortwährend intern als auch extern mit Lieferanten, Drittlieferanten, Handelspartnern und anderen Unternehmen in Kontakt. Dadurch lassen sich notwendige Synergien finden, die eine dauerhafte Verbesserung des Managementsystems für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (AMS) gewährleisten. Die Ordnungsmäßigkeit der Verfahren im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und deren Einhaltung wird regelmäßig im Rahmen eines externen Audit und durch interne Kontrollen überprüft.

3.6. Umweltschutz

Durst ist ein gewachsenes Unternehmen, das sich der Tradition und der Umwelt des Lebensraumes Tirol, an dem es seine Hauptstandorte hat, bewusst und diesen verbunden ist. Die Achtung der Umwelt ist daher von grundlegender Bedeutung und ein primäres Ziel der Gesellschaft, um die negativen Auswirkungen der eigenen Tätigkeit zu begrenzen.

Wir betrachten Umweltschutz und umweltverträgliches Handeln als Leitmaxime unseres unternehmungspolitischen Handelns auf allen Ebenen: bei Entscheidungen zwischen Ökologie und Ökonomie hat Ökologie den Vorrang.

Im Rahmen unserer Organisation integrieren wir die kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistung durch Einbindung aller Mitarbeiter. Wir verpflichten uns, die geltenden Normen und Gesetze auf dem Gebiet des Umweltschutzes zu beachten. Darüber hinaus sind wir bestrebt, mit unseren Produkten einen aktiven Beitrag zur Verbesserung der Umweltleistungen unserer Kunden zu leisten und diese konstant weiterzuentwickeln.

Bei allen unseren Gebäuden sind wir bestrebt, die Energieeffizienz durch Sanierungen zu verbessern resp. bei Neuinvestitionen den höchsten Standard zu verwirklichen, Bauten so auszuführen, dass sie der Umwelt, der Landschaft und dem Kulturraum angepasst sind und möglichst natürliche Materialien einzusetzen.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit berücksichtigen wir die Umweltrelevanz der aktuellen und zukünftigen Prozesse bei der Produktentwicklung, von der Beschaffung, Herstellung, Versand und Installation bis zur Handhabung und Gebrauch des Fertigproduktes. Wir gehen in allen Prozessen effizient und umweltschonend mit dem Einsatz von Natur-, Energie-, Wasser- und Materialressourcen um. Wir fordern dies auch von unseren Geschäftspartnern.

Zum Schutz unserer Umwelt reduzieren wir Belastungen, wie Emissionen und Abfälle auf ein Mindestmaß. Vermeidung von Abfall hat Vorrang vor Verwertung und umweltschonender Beseitigung. Wir schulen und halten unsere Mitarbeiter an, Abfall zu vermeiden, Abfall zu trennen und effizient und schonend mit den Ressourcen umzugehen. Bei der Beauftragung von externen Dienstleistern achten wir darauf, dass diese dazu ermächtigt sind, spezifisch anvertraute Abfälle gemäß Gesetzgebung zu entsorgen.

Wir implementieren und verbessern stetig ein Umweltmanagementsystem nach ISO DIN 14001. Die Bewertung und Auswertung erfolgt regelmäßig und ist Basis für konstante und kontinuierliche Weiterentwicklung.

3.7. Datenschutz und -sicherheit

Im Rahmen ihrer Tätigkeit erwirbt, bewahrt, behandelt, überträgt und verbreitet Durst Dokumente und andere Daten, die persönliche Informationen über Arbeitnehmer, Kunden, Lieferanten, Subunternehmer, Mitarbeiter und Geschäftskontakte enthalten. Gleichzeitig bewahrt Durst vertrauliche Unterlagen und Informationen über Verhandlungen oder Geschäfte, Projekte und Verfahren auf. Das Vertrauen der Personen, die ihre Daten Durst anvertrauen, sowie der Schutz der Verschwiegenheit über sie und über die anvertrauten Daten, sind ein grundlegender Wert für Durst. Das Unternehmen verpflichtet sich zur korrekten Behandlung sämtlicher im Rahmen ihrer Unternehmertätigkeit erlangten Informationen. Alle Personen und Interessensgruppen, die für Durst tätig sind, sind zur Geheimhaltung und Verschwiegenheit über die Informationen und Daten, die sie während der Arbeitsabwicklung erhalten haben, angehalten.

In Bezug auf Datensicherheit hat Durst gut funktionierende elektronische Sicherheitssysteme installiert. Grundsätzlich gilt, dass sich die Nutzung der elektronischen und telematischen Betriebsressourcen stets nach den Sorgfalts- und Korrektheitsprinzip richten muss. Daneben sind Mitarbeiter, die die betrieblichen Informationssysteme benutzen, verpflichtet, die internen Regeln unter Berücksichtigung der von der zuständigen Betriebsstelle erlassenen Anweisungen zu beachten. Das soll unbewusstes und/oder unkorrektes Verhalten verhindern, das der Gesellschaft oder Geschäftspartnern Schäden zufügen könnte.

4. VERANTWORTUNG IN DER GESELLSCHAFTSFÜHRUNG

4.1. Beziehungen zu den Gesellschaftern

Der Verwaltungsrat muss das Unternehmen nach den Prinzipien der Redlichkeit, Transparenz und Legalität führen und das Interesse sowie das Wohl der Gesellschafter verfolgen. Die Verwaltungsratsmitglieder sehen von jeglichem Verhalten ab, das das Stimmrecht der Gesellschafter unrechtmäßig beeinflussen könnte.

4.2. Beziehungen zum Aufsichtsrat

Auf Antrag müssen die Verwaltungsratsmitglieder in uneingeschränkter Zusammenarbeit den Mitgliedern des Aufsichtsrates korrekte, transparente, präzise und wahrheitsgetreue Informationen übermitteln, um die Rechnungsprüfungs- und Kontrolltätigkeit zu erleichtern.

4.3. Kapital- und Beteiligungsgeschäfte

Personen, die mit der Abwicklung von Gewinn- und Rücklagenausschüttungen, Kapitalgeschäften (Kapitalerhöhung und -herabsetzung) oder Fusionen, Spaltungen und Umwandlungen befasst sind, sind verpflichtet, korrekt, ehrlich, transparent und in Übereinstimmung mit den zivilrechtlichen Gesetzesbestimmungen zu handeln. Sie stehen in der Pflicht, die Interessen der Gläubiger, bezogen auf die Beibehaltung der Vermögensgarantien, zu wahren. Bei Vorbereitung der Unterlagen und/oder der Berichte im Zusammenhang mit den vorgenannten Geschäften sind der Verwaltungsrat, der Aufsichtsrat, das Management, die Arbeitnehmer und die Mitarbeiter verpflichtet, die Vollständigkeit, Klarheit und Wahrheit der Informationen sowie die höchste Sorgfalt bei Ausarbeitung der Informationen und der Daten zu gewährleisten.

4.4. Transparenz und Buchhaltung

Bei allen buchhalterischen Vorgängen gilt das Transparenzprinzip. Es betrifft nicht nur die Tätigkeit des Managements und der Arbeitnehmer in den Verwaltungsbüros, sondern auch die Tätigkeit eines jeden Arbeitnehmers in jedem Betriebsbereich. Die Buchhaltungstransparenz stützt sich auf Wahrheit, Klarheit und Vollständigkeit der Grundinformationen für die entsprechenden buchhalterischen Eintragungen. Das Management und die Arbeitnehmer sind verpflichtet zusammenzuarbeiten, damit die Vorgänge korrekt und unverzüglich in der Buchhaltung wiedergegeben werden können. Jede Eintragung muss genau das wiedergeben, was aus den zu Grunde liegenden Unterlagen hervorgeht. Das Management und jeder Arbeitnehmer haben die Aufgabe sicherzustellen, dass die Unterlagen leicht auffindbar sind und nach logischen Kriterien, gemäß den von der Gesellschaft festgelegten Verfahren, abgelegt sind.

4.5. Nebentätigkeiten und Vermeidung von Interessenskonflikten

Durst respektiert und erkennt das Recht der Verwaltungsratsmitglieder, des Managements und der Arbeitnehmer an, Geschäfte oder andere Tätigkeiten einzugehen, die außerhalb der Geschäftssphäre der Gesellschaft liegen. Bedingung ist, dass diese Tätigkeiten gesetzlich zulässig sind und die zugunsten von Durst erbrachte berufliche Tätigkeit nicht beeinträchtigen bzw. mit den gegenüber Durst eingegangenen Verpflichtungen vereinbar sind.

Gemäß Art. 2105 ZGB – Treuepflicht – ist es allen Arbeitnehmern und Führungskräften untersagt Tätigkeiten auszuüben, die auch nur potentiell und/oder indirekt mit denjenigen der Gesellschaft in Wettbewerb stehen könnten. Sollte demnach ein Interessenskonflikt auftreten, sind die betroffenen Verwaltungsratsmitglieder, das Management oder die Arbeitnehmer verpflichtet, die zuständigen Gesellschaftsorgane unverzüglich zu informieren.

5. VERHALTEN GEGENÜBER DRITTEN UND IN DEN GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN

5.1. Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung

In den Beziehungen zu Behörden und öffentlichen Institutionen im In- und Ausland sind alle Personen und Interessensgruppen, die im Auftrag und Namen von Durst tätig sind, verpflichtet, gesetzlich korrekt und transparent zu handeln. Bei Beantragung öffentlicher Förderungen, steuerlichen oder sozialrechtlichen Begünstigungen besteht die ausdrückliche Pflicht, wahrheitsgetreu, korrekt, transparent und in voller Beachtung der geltenden Gesetzesbestimmungen vorzugehen. Bestechung, unrechtmäßige Vorzugsbehandlungen, rechtswidrige Absprachen, direkte und/oder indirekte Beanspruchung von persönlichen und Karrierevorteilen für sich, für Durst oder für Dritte sind strengstens untersagt und können bestraft werden.

5.2. Beziehungen zu Dienstleistern und Beratern

Bei der Beauftragung von Beratern sind die Rahmenbedingungen des Geschäftsverhältnisses unter Beachtung der einschlägigen Gesetze in einer schriftlichen Vereinbarung festzuhalten, wobei Vergütungen und/oder Zahlungen vernünftig und angemessen sein müssen. Die vertragliche Vereinbarung muss die spezifischen Fristen für die Ausführung der Leistungen sowie die jeweiligen Rechte der Parteien, bezogen auf die Vertragsfristen, vorsehen.

5.3. Beziehungen zu Lieferanten und Subunternehmen

Die Mitarbeiter von Durst sind innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches verpflichtet zu kontrollieren, dass auch Lieferanten und Subunternehmer ihr Verhalten an den ethischen Richtlinien dieses Kodexes ausrichten.

Sollten hinsichtlich des ethischen Verhaltens begründete Zweifel bestehen, so wird Durst unverzüglich angemessene Maßnahmen ergreifen.

5.4. Beziehungen zu Massenmedien, Forschungsinstituten, Fachverbänden und ähnlichen Körperschaften

Die nach außen getragenen Informationen, die sich direkt oder indirekt auf Durst beziehen, müssen vollständig, wahrheitsgetreu und transparent sein. Die Beziehungen zu den Massenmedien, den Forschungsinstituten, den Fachverbänden und den anderen vergleichbaren Körperschaften sind den Mitgliedern des Verwaltungsrates, der Geschäftsführung und der eventuell damit beauftragten Person innerhalb ihrer speziellen Ermächtigung vorbehalten.

5.5. Beziehungen zu Mitbewerbern

Der Unternehmenserfolg von Durst auf dem Markt gründet sich auf das Angebot von innovativen und wettbewerbsfähigen Produkten und Dienstleistungen. Dabei finden sämtliche nationale und internationale Bestimmungen zum Schutz des lautereren Wettbewerbs Beachtung. In dieser Hinsicht müssen die Tätigkeit und das Verhalten der Personen und Interessengruppen, die im Namen und Auftrag der Gesellschaft handeln, von vollständiger Autonomie und Unabhängigkeit vom Verhalten der Mitbewerber auf dem heimischen und dem ausländischen Markt geprägt sein.

6. UMSETZUNG UND KONTROLLE DES ETHIK-KODEX

6.1. Verantwortlichkeiten

Verantwortlich für die Einhaltung der Regeln des Ethik-Kodex sind prinzipiell die Verwaltungs- und Aufsichtsratsmitglieder, die Führungskräfte und Mitarbeiter des Unternehmens. Durst setzt geeignete und umfassende Instrumente, Verfahren und Bewilligungsprozesse zur Sicherstellung der Einhaltung der Gesetze und der Verhaltensrichtlinien des Ethik-Kodex ein.

Eine eigens dafür ernannte Stelle des „Ethik-Kodex-Beauftragten“, die sogenannte „Aufsichtsstelle – Organismo di Vigilanza“, unterstützt und überprüft die Umsetzung und Einhaltung der jeweiligen Regeln im Unternehmen.

Er koordiniert und fördert die Verhaltensstandards und dokumentiert Verstöße und daraus abgeleitete Maßnahmen.

Geschäftsführung und Führungskräfte sorgen dafür, dass die betroffenen Mitarbeiter die relevanten Gesetze und Bestimmungen befolgen. Diese und insbesondere auch die in diesem Ethik-Kodex enthaltenen Grundsätze werden allen Mitarbeitern im Unternehmen durch regelmäßige Information bekannt gemacht. Die Einhaltung der Grundsätze wird nachdrücklich eingefordert. Jeder Mitarbeiter der Durst ist verpflichtet bei Kontrollen im Rahmen seiner Tätigkeit mitzuwirken und den Kontrollorganen die geforderten Informationen zur Verfügung zu stellen.

6.2. Meldung von Verletzungen

Sollten der Verwaltungsrat, das Management oder Arbeitnehmer Kenntnis von Tatsachen erhalten, die den Werten und Richtlinien in diesem Ethik- und Verhaltenskodex zuwiderlaufen, sind sie verpflichtet, dies schriftlich oder mündlich zu melden:

- > Der Aufsichtsstelle der Gesellschaft, auch mittels elektronischer Post an die eigens dafür eingerichtete E-Mail-Adresse: ethikcodex@durst.it
- > Den Vorgesetzten und internen Bezugspersonen von Durst

Meldungen seitens der Arbeitnehmer haben keine disziplinar-, zivil- oder strafrechtliche Haftung zur Folge. Eine Ausnahme sind Fälle in denen sich nach Abschluss der Untersuchung durch die Aufsichtsstelle herausstellt, dass Vorsatz oder schlechter Glauben gegen andere Arbeitnehmer mit im Spiel war. Dies wird als Missbrauch der Aufsichtsstelle mit allen Konsequenzen geahndet.

6.3. Disziplinarverfahren und -strafen

Verletzungen des Kodex oder Unterlassung im Sinne der vorgeschriebenen Verhaltensweisen können einer Nichterfüllung der Pflichten des Arbeitsverhältnisses gleichkommen. Die möglichen Folgen richten sich dabei nach dem Schweregrad der Verletzung und den geltenden Gesetzesbestimmungen.

Dasselbe gilt bei Nichtbeachtung seitens Beratern, Auftragsnehmern und Lieferanten.

7. ÄNDERUNGSVERZEICHNIS

Version	Datum	Genehmigung	Bemerkung
1.0	20.02.2015	Verwaltungsrat – Beschluss vom 20.02.2015	Erstausgabe