

VERHALTENSKODEX

der Unternehmensgruppe der Industrie-Logistik-Linz GmbH

Version 8.0 – Stand per 6. Februar 2023

Die Industrie-Logistik-Linz GmbH und ihre Tochterfirmen (nachfolgend kurz: ILL-Gruppe) ist eine international agierende Unternehmensgruppe mit der Zentrale in Linz, Stahlstraße 60, welche mit innovativen Logistikdienstleistungen und hoher Kundenorientierung Mehrwerte für die Kunden schafft und damit zu deren und zum eigenen wirtschaftlichen Erfolg beiträgt. Als Logistikpartner löst die ILL die Herausforderungen ihrer Kunden.

Wir fühlen uns als verlässlicher Partner auch verantwortlich im Umgang mit unseren Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern und sonstigen Geschäftspartnern. Aus diesem Grund haben wir einen Verhaltenskodex erarbeitet, mit welchem wir unsere Mitarbeiter bei der eigenverantwortlichen Wahrnehmung ihrer Geschäftstätigkeiten unterstützen. Er ist die Basis für moralisch, ethisch und rechtlich einwandfreie Verhaltensweisen aller Mitarbeiter der Unternehmensgruppe.

Unsere Mitarbeiter sind ein wesentlicher Bestandteil unseres Unternehmenserfolges und begründen einen bedeutenden Teil des in uns gesetzten Vertrauens sowie unserer Reputation. Gerade deswegen ist es uns wichtig, eindeutige Grundsätze und Prinzipien zu Ethik und Moral im Geschäftsleben festzulegen. Der vorliegende Verhaltenskodex ist eine wesentliche Grundlage dafür. Durch gelebtes Vorbild jedes Einzelnen soll er ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur sein.

Der Verhaltenskodex ist auf der Website der ILL jederzeit einsehbar: www.ill.co.at

Linz, im Februar 2023

Geschäftsführung



DI Dr. Gerald Riha

Prokuristen



Mag. Günther Hofstadler MBA MScB

Geschäftsfeldleitung



Mag. DI Dr. Michael Wasner



Mag. Christoph Hummer-Dirnberger



Mag. Jürgen Bachler

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung und Zielsetzung	3
2. Anwendungsbereich	3
3. Verantwortung für die Umsetzung	4
4. Einhaltung von Gesetzen und sonstigen externen und internen Vorschriften	4
5. Fairer Wettbewerb	5
6. Korruption, Bestechung, Geschenkkannahme	6
7. Respekt und Integrität	6
8. Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein	7
9. Interessenkonflikte	7
10. Umgang mit Unternehmensinformationen/Geheimhaltung	8
11. Unternehmenskommunikation	9
12. Internet, E-Mail, Smartphone, IT-Nutzung	9
13. Meldungen von Fehlverhalten	10

1. Einleitung und Zielsetzung

Die ILL unterliegt aufgrund ihrer internationalen Tätigkeit vielfältigen gesellschaftlichen, politischen und juristischen Rahmenbedingungen, die es zu beachten gilt. Verstöße gegen diese Rahmenbedingungen, insbesondere solche gegen die Rechtsordnung eines Landes, können dem Unternehmen beträchtliche finanzielle Nachteile zufügen und das Ansehen der Unternehmensgruppe nachhaltig schädigen.

Der vorliegende Verhaltenskodex (Code of Conduct) bildet die Grundlage für alle geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen der ILL. Er ist die Basis für moralisch, ethisch und rechtlich einwandfreie Verhaltensweisen aller Mitarbeiter der Unternehmensgruppe.

Im Fall eines Verstoßes gegen gesetzliche Vorschriften, interne Richtlinien, Regelungen und Weisungen oder gegen Bestimmungen dieses Verhaltenskodex muss jeder Mitarbeiter mit disziplinarischen Konsequenzen rechnen. Darüber hinaus können Zuwiderhandlungen auch straf- und zivilrechtliche Konsequenzen, wie z.B. Regress- und Schadenersatzforderungen, für den Betroffenen zur Folge haben.

Der Verhaltenskodex wird bei Bedarf über Beschluss der Geschäftsführung der ILL aktualisiert und gegebenenfalls um spezielle, allenfalls auch nur für bestimmte Länder oder Regionen gültige Richtlinien ergänzt.

In diesem Text wird sowohl für Mitarbeiter als auch für Mitarbeiterinnen der Begriff „Mitarbeiter“ verwendet. Weitere geschlechtsspezifische Bezeichnungen gelten ebenfalls automatisch für beide Geschlechter.

2. Anwendungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter der ILL-Gruppe. Neu aufgenommene Mitarbeiter haben sich im Dienstvertrag zur Einhaltung des Verhaltenskodex zu verpflichten.

Zur ILL-Gruppe gehören neben dem Mutterunternehmen Industrie-Logistik-Linz GmbH, Standorte in Linz und Steyr / Österreich, auch deren Tochterfirma ILR Logistica Romania S.R.L., Giurgiu / Rumänien.

Darüber hinaus liegt es im Interesse der ILL-Gruppe, den Verhaltenskodex auch ihren wesentlichen Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten, Berater, etc.) zur Kenntnis zu bringen.

3. Verantwortung für die Umsetzung

Jeder einzelne Mitarbeiter ist für die Einhaltung und Umsetzung des Verhaltenskodex selbst verantwortlich.

Die Führungskräfte der ILL-Gruppe haben den Mitarbeitern durch gelebte Praxis Vorbild bei der Umsetzung der Inhalte des Verhaltenskodex zu sein. Sie haben ihre Mitarbeiter auch im Umgang mit dem Verhaltenskodex zu unterweisen, die Einhaltung zu überwachen und bei Bedarf mit Unterstützung durch die zuständige Stelle der Abteilung „Finanzen, Controlling, Recht, Personaladministration, Compliance“ zu schulen.

Bei der Auslegung der Regeln des Verhaltenskodex haben sich die Mitarbeiter auch vom gesunden Menschenverstand leiten zu lassen und zu hinterfragen, ob unter Zugrundelegung vernünftiger ethischer und moralischer Maßstäbe eine konkrete Handlungsweise Anlass zu Kritik geben könnte. Dabei sind vor allem auch die landesspezifischen Maßstäbe und Gepflogenheiten zu berücksichtigen. Bei Vorliegen gesetzlicher Regelungen gibt es keine Ermessensspielräume.

Im Falle von Unklarheiten oder Fragen steht jedem Mitarbeiter sein direkter Vorgesetzter mit entsprechendem Rat und Entscheidungshilfe zur Verfügung.

Darüber hinaus kann auch die zentral zuständige Leitung der Abteilung „Finanzen, Controlling, Recht, Personaladministration, Compliance“ und letztlich die Geschäftsführung kontaktiert werden. Die Geschäftsführung ist in Streit- und Auslegungsfragen auch oberste Instanz für die verbindliche Interpretation des Verhaltenskodex.

Die Abteilung „Finanzen, Controlling, Recht, Personaladministration, Compliance“ kann unter der Kontaktadresse verhaltenskodex@ill.co.at bzw. unter der Telefonnummer 0043 732 6936 6961 erreicht werden.

4. Einhaltung von Gesetzen und sonstigen externen und internen Vorschriften

Bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen sind die jeweils geltenden Gesetze und sonstigen externen und unternehmensinternen Vorschriften strikt zu beachten.

Arbeitsrechtliche Gesetze und Verordnungen in den jeweiligen Ländern werden von der ILL-Unternehmensgruppe regelmäßig geprüft, aktualisiert und eingehalten. Dazu zählen beispielsweise Arbeitnehmerschutzgesetze, Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetze inkl. Beschäftigungsverbote und –beschränkungen, Mutterschutzgesetze, Arbeitszeitgesetze, Arbeitsruhegesetze, Kollektivverträge, Behinderteneinstellungsgesetze, Nachtschwerarbeitsgesetze, etc.

Die Einhaltung dieser arbeitsrechtlichen Gesetze wird auch von allen Lieferanten und Partnern der ILL-Gruppe gefordert.

Alle Mitarbeiter sind angehalten, sich über die für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich geltenden Gesetze, sonstigen Vorschriften und internen Richtlinien und Regelungen umfassend selbständig und proaktiv zu informieren und in Zweifelsfällen die zuständige Stelle (*siehe dazu Ziffer 3*) zu kontaktieren.

5. Fairer Wettbewerb

Transparentes und faires Verhalten am Markt stellt die Interessen sowohl der einzelnen Tochterunternehmen als auch der Mitarbeiter und die Wettbewerbsfähigkeit der ILL-Unternehmensgruppe in seiner Gesamtheit nachhaltig sicher. Eine Einschränkung des freien Wettbewerbs und Verstöße gegen wettbewerbs- und kartellrechtliche Vorschriften sind mit der Unternehmensphilosophie und -kultur sowie dem Selbstverständnis der ILL-Unternehmensgruppe nicht vereinbar.

Verstöße gegen nationale oder internationale kartellrechtliche Vorschriften können schwerwiegende Folgen für die ILL und die betroffenen Mitarbeiter haben.

Insbesondere können sie hohe Geldstrafen und Schadenersatzzahlungen, in einigen Ländern sogar Freiheitsstrafen nach sich ziehen. Mündliche Absprachen und abgestimmte Verhaltensweisen werden dabei genauso geahndet wie schriftliche Vereinbarungen. Im Rahmen der Geschäftstätigkeit sind von allen Mitarbeitern insbesondere die nachfolgenden Verhaltensleitlinien einzuhalten:

Mit Wettbewerbern dürfen keine Absprachen über geschäftliche Themen erfolgen, die das Wettbewerbsverhalten bestimmen oder beeinflussen. Das gilt insbesondere für Vereinbarungen und Absprachen, die das Festlegen von Preisen oder Dienstleistungskapazitäten, die Aufteilung von Märkten oder Kunden oder den Boykott eines Kunden oder anderer Marktteilnehmer zum Ziel haben oder bewirken.

Es dürfen keine unfairen Geschäftspraktiken angewandt oder Druck auf Lieferanten und Dienstleistungspartner ausgeübt werden, um Logistikdienstleistungen zu einem bestimmten Preis zu vertreiben.

Es dürfen keine Vereinbarungen oder Absprachen zur Abgabe von Scheinangeboten getroffen werden.

Mitarbeitern der ILL-Gruppe ist es untersagt, bei Gesprächen und Kontakten mit Wettbewerbern über vertrauliche Angelegenheiten wie Preise und Verkaufsbedingungen, Kosten, Logistik- und Lagerkapazitäten, Lagerbestände oder ähnliche vertrauliche Informationen zu sprechen.

6. Korruption, Bestechung, Geschenkkannahme

Allen Mitarbeitern ist sowohl das direkte als auch das indirekte Anbieten oder Annehmen von Vorteilen (das sind Geschenke, Einladungen, Einkaufsmöglichkeiten zu nicht fremdüblichen Konditionen, zinsenlose Darlehen, etc.) streng verboten, wenn dadurch Geschäftstransaktionen in unzulässiger Weise beeinflusst werden sollen oder auch nur ein derartiger Eindruck entstehen könnte.

Ausgenommen davon sind ausschließlich Geschenke von geringem Wert und Bewirtungen im Rahmen geschäftsüblicher Gepflogenheiten. Alle anderen Geschenke sind abzulehnen oder zurückzugeben und es ist der Vorgesetzte darüber zu informieren. Das Anbieten oder die Entgegennahme von Geld oder geldwerten Vergünstigungen ist keinesfalls gestattet. Landesspezifische Gesetze und Usancen sind jedenfalls zu berücksichtigen.

Verschiedene Staaten, darunter die Staaten der Europäischen Union und die USA haben Gesetze gegen Geldwäsche erlassen. Allen Mitarbeitern ist es untersagt, alleine oder im Zusammenwirken mit Dritten Maßnahmen zu ergreifen, die gegen Geldwäschevorschriften verstoßen. Unter Geldwäsche ist insbesondere das Einschleusen (z. B. durch Umtausch oder Transfer) von aus Straftaten stammenden Geldern oder sonstigen Vermögensgegenständen in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf zu verstehen.

7. Respekt und Integrität

Basierend auf der UN-Charta und der Europäischen Konvention für Menschenrechte werden die Menschenrechte als fundamentale Werte betrachtet, die von allen Mitarbeitern zu respektieren und zu beachten sind. Die Unternehmenskultur der ILL-Gruppe anerkennt und begrüßt, dass jeder Mensch einzigartig und wertvoll und für seine individuellen Fähigkeiten zu respektieren ist. Die ILL-Gruppe toleriert daher keine Art der Diskriminierung, in welcher Form auch immer, wie Abstammung, Hautfarbe, nationale Herkunft, Sprache, Alter, Geschlecht, Religion, politische und sonstige Überzeugung, sexuelle Orientierung sowie körperliche und geistige Fähigkeiten und spricht sich auch ganz klar gegen Menschenhandel und moderne Sklaverei, d.h. Sklaverei, Dienstbarkeiten und erzwungene bzw. unter Zwang geleistete Arbeit aus.

Dies gilt auch für sexuelle Belästigungen in jeglicher Form, beispielsweise durch offensichtliche Annäherungsversuche, erniedrigende Kommentare, Witze, unflätige Ausdrücke, anzügliche Gesten oder das Zur-Schau-Stellen einschlägigen Bildmaterials in Geschäfts- und Logistikeinrichtungen der ILL-Gruppe. Solches Verhalten kann auch dann als Belästigung eingestuft werden, wenn es nicht so beabsichtigt war. Diese Grundsätze gelten auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern.

Die Einhaltung dieser fundamentalen Werte wird von allen Lieferanten und Partnern gefordert.

8. Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein

Die ILL-Unternehmensgruppe legt in ihrem geschäftlichen Wirken auf Nachhaltigkeit und Verantwortung gegenüber der Natur großen Wert. Durch Optimierung des Ressourceneinsatzes im Rahmen der Wertschöpfung der Logistikdienstleistungen erfolgt eine Minimierung von Verschwendung und Emission. Dabei wird besonders auf nachhaltiges Ressourcenmanagement, Abfallreduzierung, Luft- und Wasserqualität sowie Wasserverbrauch geachtet.

Das Bekenntnis zum Umweltbewusstsein der ILL-Unternehmensgruppe wird weiters durch sparsamen Energieeinsatz, ressourcenschonende Logistiklösungen und Reduktion von Emissionen bekräftigt. Jeder Mitarbeiter trägt in seinem Verantwortungsbereich zum Umweltschutz und Nachhaltigkeit bei.

Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein wird auch von allen Lieferanten und Partnern der ILL-Gruppe gefordert.

9. Interessenkonflikte

Im Rahmen der Geschäftstätigkeit ist es möglich, dass Mitarbeiter in Situationen geraten, in denen ihre persönlichen oder wirtschaftlichen Interessen mit den Interessen der ILL-Gruppe in Konflikt geraten oder geraten können. In derartigen Situationen erwartet die ILL-Gruppe, dass ihre Mitarbeiter ausschließlich im Interesse des Unternehmens tätig werden. Da sich derartige Interessenkonflikte nicht immer ausschließen lassen, verpflichtet die ILL-Gruppe ihre Mitarbeiter zum transparenten Umgang mit derartigen Themen.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet aktuelle oder potentielle Interessenkonflikte, auch wenn nur der Anschein für einen solchen Interessenkonflikt entstehen könnte, dem jeweiligen Vorgesetzten unaufgefordert sofort und in vollem Umfang offenzulegen und allenfalls um eine spezielle Genehmigung anzusuchen. Interessenkonflikte können sich insbesondere im Zusammenhang mit den folgenden Aspekten ergeben:

Nebentätigkeiten können den Pflichten in der ILL-Gruppe widersprechen oder zu einer Interessenkollision führen und bedürfen daher in jedem Fall einer vorherigen schriftlichen Genehmigung durch den Vorgesetzten mit Information an die zuständige Personalabteilung.

Ein wirtschaftliches Engagement bei Wettbewerbern oder bei Geschäftspartnern der ILL-Gruppe, insbesondere bei Kunden oder Lieferanten ist nicht zulässig. Derartige Beteiligungen durch nahe Angehörige sind dem jeweiligen Vorgesetzten nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Nahe Angehörige umfassen den Ehepartner bzw. Lebenspartner des Mitarbeiters, seine Eltern, Geschwister und Kinder sowie sonstige Personen, soweit diese seit mindestens einem Jahr im selben Haushalt des Mitarbeiters leben.

Ebenfalls rechtzeitig vor der Aufnahme von Vertragsverhandlungen sind solche Transaktionen mit Geschäftspartnern der ILL-Gruppe meldepflichtig, bei denen die auf Seiten der Geschäftspartner an den Unternehmensentscheidungen beteiligten Personen oder die direkten Verhandlungspartner nahe Angehörige sind.

Interessenkonflikte können auch durch Angehörigenverhältnisse von Mitarbeitern, die in der gleichen Abteilung beschäftigt sind, entstehen. Derartige Angehörigenverhältnisse sind daher gegenüber dem Vorgesetzten offenzulegen.

10. Umgang mit Unternehmensinformationen/Geheimhaltung

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

Es ist sicherzustellen, dass Unternehmensinformationen jeglicher Art (Dokumente, Auszüge, Dateien, Zeichnungen, Pläne, Vordrucke, etc. einschließlich Vervielfältigungen davon auf Papier sowie elektronischen oder anderen Datenträgern) immer sicher verwahrt werden.

Müssen solche Informationen aus dienstlichen Gründen außerhalb des Unternehmens mitgenommen werden, sind diese gegen die Einsichtnahme oder den Zugriff Dritter zu sichern.

Über sämtliche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie unternehmensrelevante Themen, insbesondere Forschungs- und Entwicklungsvorgänge, Akquisitionsstrategien oder Akquisitionsziele sowie wesentliche Investitionen, unabhängig aus welcher Informationsquelle diese stammen, ist strenge Verschwiegenheit zu wahren.

Bei Einbindung externer Partner (z. B. Lieferanten, Berater) sind geeignete Geheimhaltungsvereinbarungen abzuschließen.

Informationen, aus denen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse ableitbar sind, sind ebenso vertraulich zu behandeln und dürfen nur jenen Mitarbeitern zugänglich gemacht werden, die diese im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit benötigen. Sie sind von den Mitarbeitern sicher aufzubewahren. Dies gilt auch für Informationen, an denen Vertragspartner der ILL-Gruppe ein Geheimhaltungsinteresse haben, insbesondere wenn hierfür eine entsprechende Geheimhaltungsvereinbarung abgeschlossen wurde.

Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses uneingeschränkt fort. Darüber hinaus gelten die einschlägigen Geheimhaltungsbestimmungen der jeweiligen Dienstverträge bzw. sonstiger Individualvereinbarungen.

11. Unternehmenskommunikation

Alle mündlichen und schriftlichen Verlautbarungen und Pressemitteilungen, die die Interessen der ILL-Gruppe oder einzelner Tochtergesellschaften berühren, erfolgen ausschließlich über den jeweiligen Geschäftsführer oder die Querschnittsfunktion „Marketing & Kommunikation“. Dies bezieht sich sowohl auf klassische als auch auf digitale Kommunikation.

Die Weitergabe von personenbezogenen Daten, sowohl innerhalb des Unternehmens als auch nach außen, ist ausschließlich im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig und unter besonderer Bedachtnahme auf die Schutzinteressen der jeweils Betroffenen handzuhaben.

12. Internet, E-Mail, Smartphone, IT-Nutzung

Die Kommunikationseinrichtungen der ILL-Gruppe, wie Internet, Intranet, E-Mail und Telefon dienen in erster Linie den betrieblichen Erfordernissen. Die private Nutzung von E-Mail, Internet, Smartphone und anderer elektronischer Medien ist auf das notwendige Ausmaß zu beschränken.

Im Rahmen von IT-Nutzungen sind zur Begrenzung der allgemeinen Risiken die allgemein geltenden Richtlinien und Sicherheitsbestimmungen einzuhalten.

IT-Geräte (PC, Notebook, etc.) sind immer in geeigneter Weise zu verwahren und im Rahmen der technischen Möglichkeiten mit einem Passwortschutz auszustatten. Auf Dienstreisen sollten nur die unmittelbar erforderlichen Daten mitgeführt werden.

Persönliche Passwörter dürfen nicht an andere Mitarbeiter oder Dritte weitergegeben werden. Für Vertretungen sind klare und nachweisliche Regelungen zu treffen.

Sollten unternehmensbezogene Daten entwendet werden bzw. unauffindbar sein, ist unverzüglich eine Meldung an den jeweiligen Vorgesetzten vorzunehmen. Betrifft dies elektronische Daten, sind in Absprache mit der zuständigen Abteilung IT die Sperre der Passwörter oder andere geeignete Schritte umgehend zu veranlassen.

13. Meldungen von Fehlverhalten

Es kann vorkommen, dass Mitarbeiter der ILL-Gruppe Verstöße gegen Bestimmungen des Verhaltenskodex, gegen sonstige interne Richtlinien und Regelungen oder gegen gesetzliche Vorschriften feststellen.

Wenn Mitarbeiter ein solches Fehlverhalten erkennen, sind sie verpflichtet, dieses umgehend zu melden. Dazu stehen folgende Möglichkeiten zur Verfügung:

- Information an den direkten Vorgesetzten oder
- Information an die Personaladministration oder
- Information an die Geschäftsführung.

Alle eingehenden Meldungen werden sorgfältig untersucht und auf Wunsch vertraulich behandelt.

Um den Untersuchungsprozess zu vereinfachen, ist es erforderlich, dass sich die Mitarbeiter bei einer Meldung identifizieren, wobei die Vertraulichkeit Ihre Person betreffend auf Wunsch jedenfalls zugesichert wird.

Zur Förderung einer offenen und vertrauensvollen Kommunikation wird ausdrücklich festgehalten, dass Mitarbeitern, die festgestellte Verstöße gegen Gesetze, den Verhaltenskodex oder sonstige interne Richtlinien und Regelungen melden, daraus keinesfalls negative Folgen welcher Art auch immer erwachsen werden. Dies gilt genauso für andere Personen, die wichtige Informationen zur Untersuchung eines solchen Fehlverhaltens beitragen.

Die ILL-Gruppe behält sich jedoch ausdrücklich vor, gegen Mitarbeiter, die vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche Anschuldigungen machen, disziplinarische Maßnahmen zu ergreifen.

IMPRESSUM:

Eigentümer / Medieninhaber: Industrie-Logistik-Linz GmbH, Stahlstraße 60, A - 4031 Linz

Herausgeber und Redaktion: Gerald Riha, Günther Hofstadler

Version 8.0 - Stand per 6. Februar 2023