

VERHALTENSKODEX der Schrack Unternehmensgruppe

Version: 2.0

Datum: 1. August 2025

Autor: Mag. Daniela Gneist / Geschäftsführung

1. Allgemeine Grundsätze

Integrität, Glaubwürdigkeit, Transparenz

Das Unternehmen richtet seine geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen an den allgemein gültigen ethischen Werten, insbesondere der Integrität, der Glaubwürdigkeit und dem Respekt vor der Menschenwürde aus. Es fördert auf geeignete Weise Transparenz, verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen.

Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex stellt verbindliche Regeln dar, die von jedem Mitarbeiter des Unternehmens, Gesellschaftern, Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern zu beachten sind. Insbesondere die Mitglieder der Geschäftsführung und alle Führungskräfte tragen die Verantwortung für die aktive Umsetzung dieses Verhaltenskodex. Sie haben in jeder Hinsicht eine Vorbildfunktion zu erfüllen. Der Kodex ist Grundlage und Leitfaden für die Bewältigung ethischer und rechtlicher Herausforderungen bei der täglichen Arbeit. Jeder Mitarbeiter kann sich mit Fragen und Hinweisen in diesem Zusammenhang an seinen Vorgesetzten oder die Geschäftsführung wenden.

Lieferkette

Das Unternehmen erwartet von seinen Lieferanten die Beachtung der Leitwerte des Verhaltenskodex, unterstützt sie hierbei bestmöglich und fordert sie auf, Gleiches in ihren Lieferketten zu tun.

Einhaltung der Gesetze

Das Unternehmen beachtet die Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder, in denen es tätig ist.

2. Verhalten gegenüber Wettbewerbern, Geschäftspartnern und Dritten

Wettbewerbs- und Kartellrecht

Das Unternehmen achtet die Regeln eines fairen und offenen Wettbewerbs und trifft keine Absprachen, die den Wettbewerb in unzulässiger Weise beeinflussen.

Ausschreibungen

Erfolgt die Vergabe eines Auftrags auf der Grundlage einer formalen Ausschreibung, wird das Unternehmen Angebote mit anderen Bietern weder absprechen noch abstimmen. Dies gilt sowohl für öffentliche als auch für beschränkte Ausschreibungen und unabhängig davon, ob es sich um ein Vergabeverfahren der öffentlichen Hand oder von einer privaten Stelle handelt.

Korruption

Das Unternehmen wendet sich ausdrücklich gegen jede Form der Korruption im In- und Ausland und vermeidet schon den Anschein, durch unlautere Geschäftspraktiken Einfluss auf geschäftliche Entscheidungen nehmen zu wollen. Kein Mitarbeiter darf die geschäftlichen Verbindungen des Unternehmens zum eigenen oder fremden Vorteil oder zum Nachteil des Unternehmens ausnutzen. Das bedeutet insbesondere, dass kein Mitarbeiter im Geschäftsverkehr unerlaubte private Vorteile (z.B. Geld, Sachwerte, Dienstleistungen) gewährt oder annimmt, die geeignet sind, eine sachgerechte Entscheidung zu beeinflussen. Jeder Mitarbeiter des Unternehmens ist verpflichtet, bei Verdachtsmomenten oder rechtlichen Zweifeln hinsichtlich des Vorliegens von Korruption oder

Wirtschaftskriminalität Rat bzw. Hilfe einzuholen. Rat bzw. Hilfe bieten der Vorgesetzte und/oder die Geschäftsführer.

Gewährung und Annahme von Vorteilen, Einladungen, Geschenke

Einladungen, wie zum Beispiel zu Geschäftsessen oder Veranstaltungen, die anerkannten Geschäftsgepflogenheiten entsprechen und angemessen sind, dürfen ausgesprochen oder angenommen werden, wenn sie nicht der unzulässigen Bevorzugung dienen. Dasselbe gilt für die Annahme oder Gewährung von Geschenken in angemessenem Ausmaß. Bestehen Zweifel hinsichtlich des Vorliegens eines sachlichen Grundes oder der Üblichkeit einer Zuwendung, hat der Mitarbeiter vorab den Vorgesetzten oder einen Geschäftsführer zu fragen.

Amtsträger, Parteien und Mandatsträger

Vorteile jeglicher Art an Beamte und andere Amtsträger sowie an Beauftragte staatlicher Einrichtungen, auch mittelbar über Dritte, sind unabhängig von deren Wert untersagt.

Bei Zuwendungen an Parteien und politische Organisationen sowie an Mandatsträger und Kandidaten für politische Ämter werden die jeweils geltenden Gesetze eingehalten.

Berater und Agenten

Die Beauftragung von Beratern, Agenten und anderen Auftragsmittlern darf nicht dazu dienen, das Bestechungsverbot zu umgehen.

Geldwäsche

Das Unternehmen duldet keine Geldwäsche. Alle Mitarbeiter sind zur strikten Befolgung der Gesetze zur Geldwäschebekämpfung verpflichtet. Ferner haben sie verdächtige Zahlungsformen oder andere Transaktionen, die auf Geldwäsche hindeuten, sofort dem Vorgesetzten oder einem Geschäftsführer mitzuteilen.

Steuerrecht / Zollrecht / Außenwirtschaftsrecht

Das Unternehmen erstellt Steuererklärungen und -anmeldungen wahrheitsgemäß. Alle zollpflichtigen Waren werden von dem Unternehmen ordnungsgemäß verzollt. Das Unternehmen hält die gesetzlichen Vorgaben für Exportkontrolle und Zoll in den Themengebieten Außenwirtschafts- und Zollrecht konsequent ein und gewährleistet deren ordnungsgemäße Umsetzung.

Von seinen Lieferanten erwartet das Unternehmen eine qualifizierte und termingerechte Bereitstellung der Ausfuhrkontroll- und Außenhandelsdaten sowie die Implementierung ausreichender Standards zur Sicherheit in der Lieferkette im Rahmen von globalen Zollsicherheitsprogrammen.

3. Vermeidung von Interessenskonflikten

Loyalität der Mitarbeiter

Das Unternehmen erwartet von seinen Mitarbeitern Loyalität. Die Mitarbeiter des Unternehmens haben jedes persönliche Interesse, das im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit bestehen könnte, unverzüglich ihren Vorgesetzten anzuzeigen.

Nebentätigkeiten und Beteiligungen

Mitarbeitern des Unternehmens ist es untersagt, ein Unternehmen zu führen oder für ein Unternehmen zu arbeiten, das im Wettbewerb mit dem Unternehmen steht.

4. Grundsätze sozialer und ökologischer Verantwortung

Soziale Verantwortung

Soziale Verantwortung ist unverzichtbarer Bestandteil einer an Werten orientierten Unternehmensführung und wesentlicher Faktor für nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Menschenrechte

Das Unternehmen respektiert und unterstützt die international anerkannten Menschenrechte. In diesem Zusammenhang stehen wir auch in einem ständigen Dialog mit unseren Lieferanten, um zu vermeiden, dass unsere Produkte Rohstoffe aus Konfliktregionen enthalten.

Kinderarbeit

Die Verbote von Kinderarbeit und Zwangsarbeit in jeder Form werden eingehalten.

Diskriminierungsverbot

Diskriminierung von Mitarbeitern und Dritten wird nicht geduldet. Das Unternehmen tritt einer nicht akzeptablen Behandlung von Mitarbeitern, insbesondere sexuellen oder verbalen Belästigungen, entschieden entgegen.

Chancengleichheit

Das Unternehmen fördert die Chancengleichheit seiner Mitarbeiter.

Arbeitnehmerrechte

Die Versammlungs- und Koalitionsfreiheit der Beschäftigten wird, soweit nach den nationalen Bestimmungen rechtlich zulässig, anerkannt. Das Unternehmen beachtet die geltenden nationalen Gesetze und Arbeitsnormen hinsichtlich angemessener Entlohnung und maximaler Arbeitszeit. Dies schließt selbstverständlich auch die Einhaltung sämtlicher Bestimmungen des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns mit ein. Das Unternehmen sorgt insgesamt für faire Arbeitsbedingungen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wird im Rahmen der nationalen Bestimmungen gewährleistet.

Umwelt- und Klimaschutz

Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz sind für uns wichtige Unternehmensziele. Sowohl bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen als auch beim Betrieb von Produktionsanlagen achten wir darauf, dass alle hiervon ausgehenden Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima so gering wie möglich gehalten werden und unsere Produkte einen positiven Beitrag zu Umwelt- und Klimaschutz bei unseren Kunden leisten. Jeder Mitarbeiter trägt dabei Verantwortung, die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln und durch sein individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen.

Verbraucherinteressen

Soweit Verbraucherinteressen betroffen sind, hält sich das Unternehmen an die Vorschriften zum Schutz von Verbrauchern.

Gesellschaftliches Engagement

Das Unternehmen trägt zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung des Landes und der Region bei, in der es tätig ist.

5. Beschaffungsstrategie - Lieferkettensorgfaltspflicht

Materialcompliance

Materialcompliance hat den Zweck, einen sicheren Umgang mit Stoffen und Erzeugnissen, welche in unseren Produkten verwendet werden, zu gewährleisten. Es handelt sich um gesetzliche Vorgaben (zB. REACH, RoHS, etc.). Die Lieferanten sind verpflichtet, sich die jeweils aktuellen Richtlinien, Gesetze und Normen selbst zu beschaffen. Es obliegt der Sorgfaltspflicht der Lieferanten, keine verbotenen Substanzen einzusetzen bzw. auf entsprechende Restriktionen zu achten und darauf hinzuweisen. Produkte und Rohstoffe unbekannter Herkunft und/oder Zusammensetzung, oder Rohstoffe, von denen keine hinreichenden Materialdaten vorliegen, dürfen generell nicht verwendet werden.

Konfliktmaterialien

Der Lieferant verpflichtet sich, alles in seiner Macht Stehende zu unternehmen, um keine Verwendung sogenannter Konfliktmaterialien zuzulassen. Als Konfliktminerale werden Zinn (Sn), Tantal (Ta), Wolfram (W) und Gold (Au) bezeichnet (auch bekannt als „3TG“), welche Derivate aus Zinnstein, Columbit-Tantalit und Wolframit sind, ungeachtet deren Herkunft, Verarbeitung oder Verkauf. Der Lieferant verpflichtet sich weiters, auf jeden Bezug von Materialien aus illegalen Quellen zu verzichten.

6. Einhaltung des Verhaltenskodex

Kommunikation

Das Unternehmen macht seine Mitarbeiter mit den in diesem Verhaltenskodex geregelten Inhalten vertraut und erläutert die sich daraus ergebenden Verpflichtungen. Das Unternehmen kommuniziert die Grundsätze des Verhaltenskodex gegenüber seinen Geschäftspartnern.

Richtlinien und Prozesse

Die in diesem Verhaltenskodex niedergelegten Verhaltensanforderungen sind für die Mitarbeiter des Unternehmens verbindlich und daher unbedingt einzuhalten.

Das Unternehmen leitet alle erforderlichen Schritte ein, um die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Grundwerte und Vorgaben durch geeignete Organisationsmaßnahmen sowie angemessene Richtlinien und Prozesse in allen Geschäftsbereichen umzusetzen.

Regelmäßige Kontrollen

Das Unternehmen ist berechtigt, die Einhaltung des Kodex regelmäßig zu kontrollieren.

Mitteilung und Folgen von Verstößen

Jeder Mitarbeiter des Unternehmens ist gehalten, von ihm beobachtete Verstöße gegen Gesetze, interne Regelungen und diesen Verhaltenskodex unverzüglich dem Vorgesetzten oder einem Geschäftsführer zu melden. Meldungen einer Verletzung dieses Kodex werden strikt vertraulich behandelt und haben keine negativen Auswirkungen für den meldenden Mitarbeiter, es sei denn, es wäre bewusst ein unwahrer Sachverhalt behauptet worden.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex und gesetzliche Bestimmungen können je nach Schwere arbeits- und haftungsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen und auch strafrechtliche Sanktionen zur Folge haben.