

Verhaltens
kodex



INHALTSVERZEICHNIS

1	Einführung	5
2	Allgemeine Grundsätze	7
2.1	Umfang und Anwendung	7
2.2	Verantwortung aller MitarbeiterInnen der Zumtobel Gruppe	7
3	Kommunikation	9
3.1	Grundlegendes	9
3.2	Kommunikation mit Kunden	9
3.3	Kommunikation mit Lieferanten	10
3.4	Kommunikation mit Ämtern und Behörden	10
3.5	Kommunikation mit der Presse	11
3.6	Kommunikation mit Mitbewerbern	11
3.7	Kommunikation innerhalb der Zumtobel Gruppe	11
4	Korruption	13
4.1	Grundlegendes	13
4.2	Bestechung	13
4.3	Beschleunigungszahlungen	14
4.4	Geschenke, Bewirtung, Geschäftsanbahnung	14
4.5	Karitative Zuwendungen	15
4.6	Sponsoring	15
4.7	Politische Zuwendungen	16
4.8	Geldwäsche	16
4.9	Beziehungen zu Ämtern und Behörden	17
5	Vertraulichkeit und Schutz des Unternehmenseigentums	19
5.1	Grundlegendes	19
5.2	Klassifizierung von Unternehmensinformationen	19
5.3	Insiderinformationen	20
5.4	Unternehmenseigentum	20
5.5	E-Mail, Intranet und Internet	21
6	Soziale Verantwortung und Umweltschutz	23
6.1	Grundlegendes	23
6.2	Arbeitsbedingungen	23
6.3	Alkohol- und Drogenmissbrauch	23
6.4	Sexuelle Belästigung	24
6.5	Diskriminierung	24
6.6	Umwelt, Gesundheit und Sicherheit	25
7	Wettbewerbsregeln	27
7.1	Grundlegendes	27
7.2	Unlauterer Wettbewerb	27
7.3	Verhalten gegenüber Kunden	28
7.4	Verhalten gegenüber Lieferanten	29
7.5	Verhalten gegenüber Mitbewerbern	29
8	Schutz geistigen Eigentums	31
9	Interessenkonflikte	33
10	Einhaltung des Verhaltenskodex	35
10.1	Grundlegendes	35
10.2	Ethics Officer	35
11	Meldung von Fehlverhalten	36
12	Glossar	39

IMPRESSUM

Für alle Texte, Fotos und Symbole © 2006 Zumtobel AG, Höchster Strasse 8, A-6850 Dornbirn.
Nachdrucke, auch auszugsweise, für sämtliche Medien nicht gestattet.



Thomas Spitzenpfeil
CFO Zumtobel Gruppe

Andreas J. Ludwig
CEO Zumtobel Gruppe

I EINFÜHRUNG

Die Zumtobel Gruppe hat diesen Verhaltenskodex mit dem Ziel geschaffen, weltweite Standards für das Verhalten aller MitarbeiterInnen der Zumtobel Gruppe festzulegen.

Der Verhaltenskodex basiert einerseits auf den Richtlinien der Initiative „Partnering Against Corruption“ des Weltwirtschaftsforums, welche von der Zumtobel Gruppe im September 2004 unterzeichnet wurden, und andererseits auf unseren Unternehmenswerten.

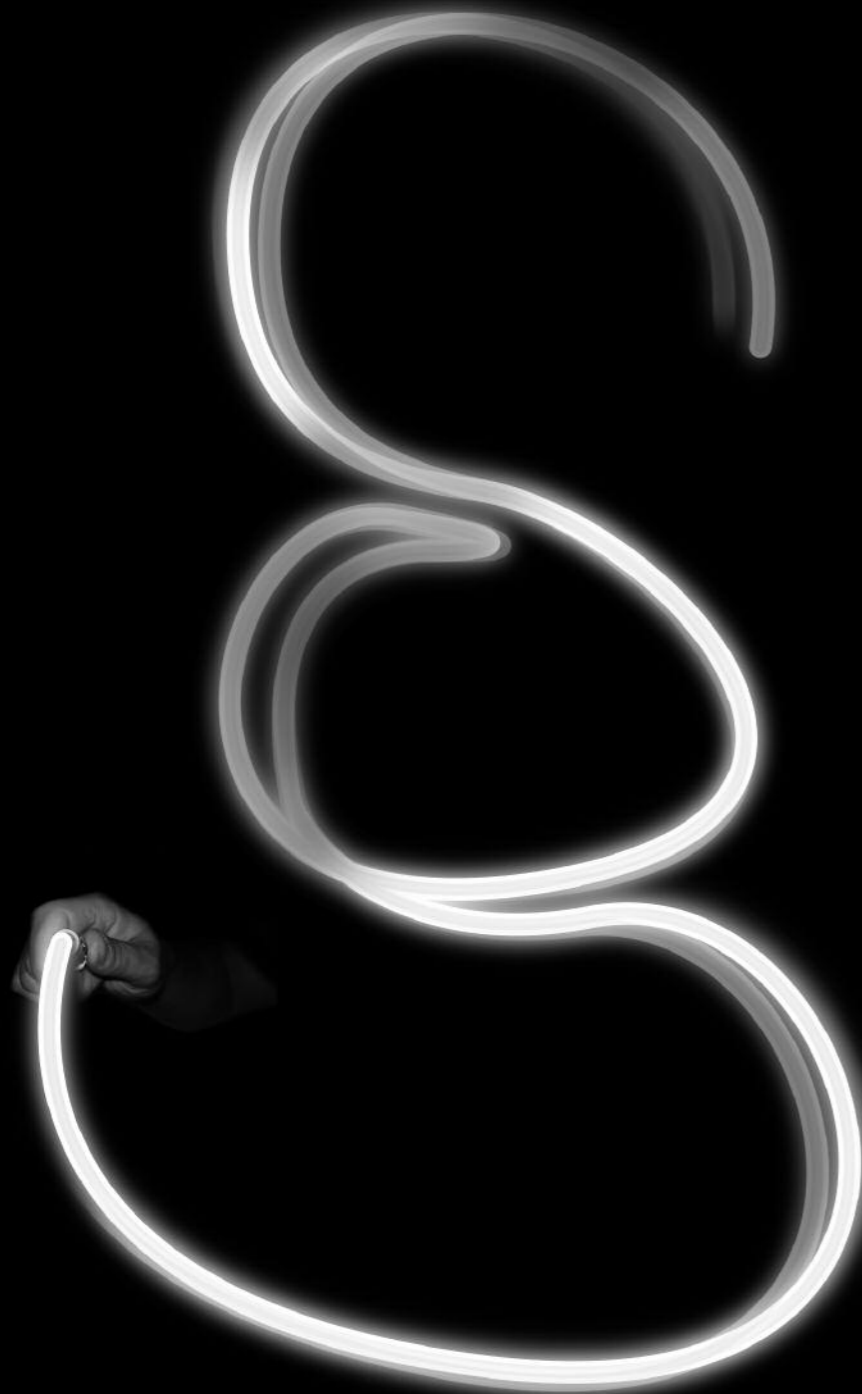
Die Erfüllung höchster ethischer Standards ist die Basis, um die Wettbewerbsfähigkeit und Marktposition der Zumtobel Gruppe nachhaltig zu stärken.

Unsere Unternehmenswerte und der Verhaltenskodex helfen uns, die richtigen Entscheidungen zu treffen und jederzeit als fairer, vertrauensvoller und vorurteilsfreier Partner sowohl in der Zusammenarbeit mit unseren KollegInnen als auch unseren externen Partnern zu agieren.

Wir danken Ihnen für Ihr Engagement, die Prinzipien des Verhaltenskodex zu leben und im Tagesgeschäft vorbildlich umzusetzen!

Andreas J. Ludwig
CEO Zumtobel Gruppe

Thomas Spitzenpfeil
CFO Zumtobel Gruppe



2 ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

2.1 UMFANG UND ANWENDUNG

Der Verhaltenskodex der Zumtobel Gruppe (nachstehend „Verhaltenskodex“) gilt für alle Angehörigen der Zumtobel Gruppe wie

- Führungskräfte
- Angestellte und ArbeiterInnen
- MitarbeiterInnen auf Werksvertragsbasis
- LeasingarbeiterInnen etc.

Zur Zumtobel Gruppe gehören alle Konzern- und Beteiligungsgesellschaften, bei welchen die Zumtobel Gruppe direkt oder indirekt mehr als 50 % der Anteilsrechte besitzt oder anderweitig die Geschäftstätigkeit kontrolliert.

Darüber hinaus wird die Zumtobel Gruppe auch externen Dritten (z.B. Lieferanten, Entwicklungspartnern, Joint Ventures etc.) die für sie relevanten Bestimmungen dieses Verhaltenskodex mit der Erwartung zur Kenntnis bringen, dass sie diese Bestimmungen ebenfalls in angemessener Form einhalten.

Sollte die Zumtobel Gruppe erfahren, dass einer ihrer Geschäftspartner gegen diese Bestimmungen verstößt, wird dieser aufgefordert, ein solches Verhalten zu unterlassen. Sollte dies nicht innerhalb angemessener Zeit erfolgen, behält sich das Management der Zumtobel Gruppe vor, entsprechende Schritte einzuleiten. Dies können rechtliche Maßnahmen oder auch die Beendigung der Geschäftsbeziehung sein.

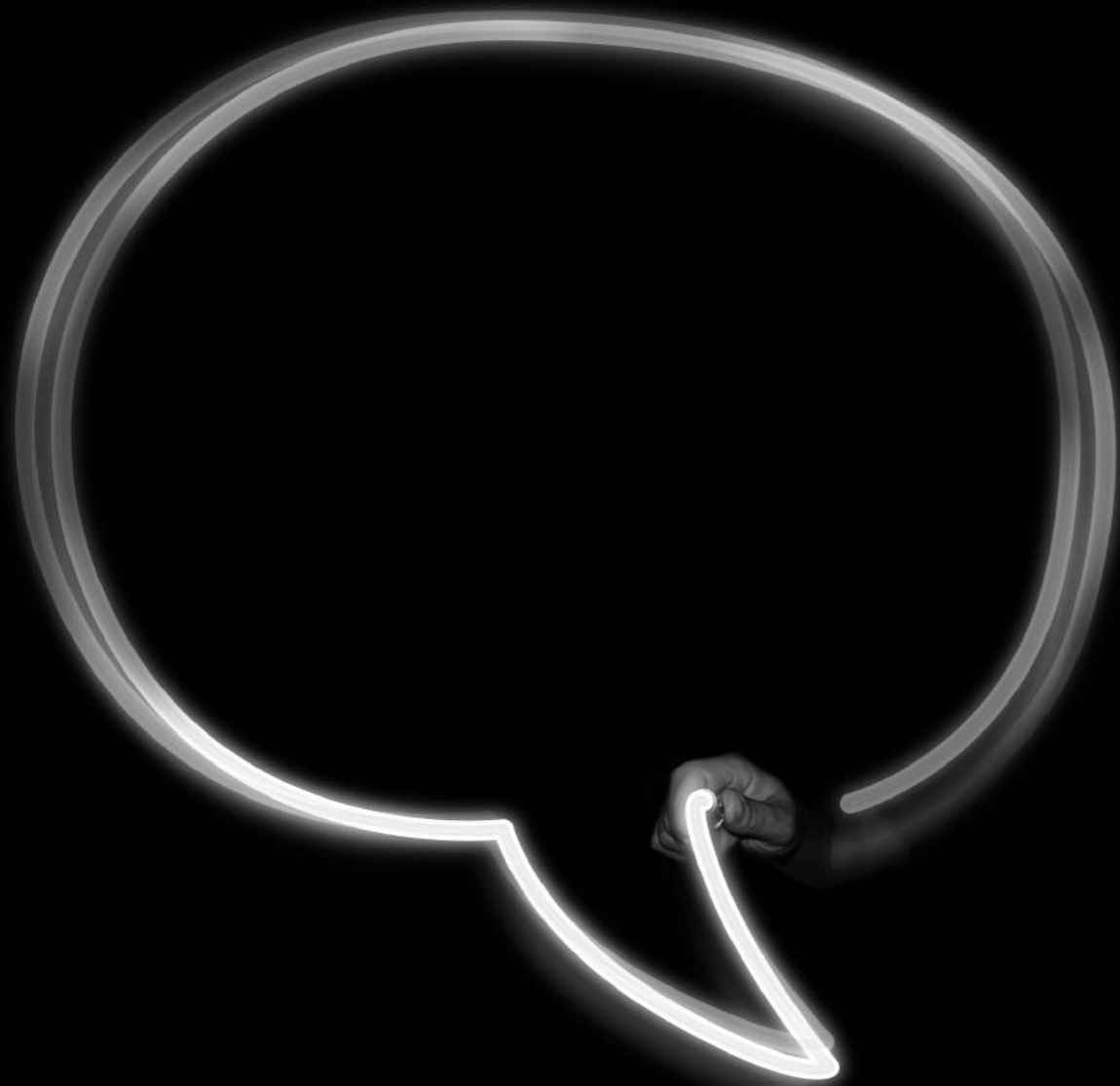
2.2 VERANTWORTUNG ALLER MITARBEITERINNEN DER ZUMTOBEL GRUPPE

Die MitarbeiterInnen der Zumtobel Gruppe müssen alle anwendbaren internationalen, nationalen und lokalen Gesetze und Richtlinien (z.B. Wirtschaftsrecht, Steuerrecht, Wettbewerbsrecht etc.) sowie alle bestehenden internen Richtlinien und Regelungen, inklusive dieses Verhaltenskodex, zu jeder Zeit befolgen und einhalten.

Das Management der Zumtobel Gruppe ist dafür verantwortlich, ihren MitarbeiterInnen diese Richtlinien und Regelungen zu vermitteln.

Alle MitarbeiterInnen sind dazu aufgefordert, nachweisbare oder vermutete Verstöße gegen Gesetze, den Verhaltenskodex oder sonstige interne Richtlinien und Regelungen zu melden. Nähere Informationen dazu sind in Kapitel 11, Meldung von Fehlverhalten, zu finden.

Wenn sich MitarbeiterInnen nicht an die Gesetze, den Verhaltenskodex oder sonstige interne Richtlinien und Regelungen halten, behält sich die Zumtobel Gruppe das Recht vor, disziplinarische Maßnahmen zu ergreifen. Diese können von Verwarnungen über die Entlassung bis zu zivil- und/oder strafrechtlicher Verfolgung reichen und auch Schadenersatzforderungen oder andere Wiedergutmachungsmaßnahmen umfassen.



3 KOMMUNIKATION

3.1 GRUNDLEGENDES

Die Positionierung der starken Marken und das Image der Zumtobel Gruppe in internationalen und regionalen Märkten wird besonders durch die Fähigkeit zu einheitlicher, fairer und professioneller Kommunikation mit externen Dritten sowie den Medien beeinflusst.

Alle MitarbeiterInnen der Zumtobel Gruppe sollen im Umgang mit externen Dritten immer nach den Prinzipien der **Offenheit, Ehrlichkeit, Transparenz** und **Fairness** handeln. Dabei soll immer erkennbar sein, dass die MitarbeiterInnen stolz darauf sind, als „Botschafter“ der Zumtobel Gruppe und ihrer starken Marken aufzutreten.

Generell gilt, dass externen Dritten nur Informationen zur Verfügung gestellt werden dürfen, die ausdrücklich zur Veröffentlichung freigegeben wurden. Näheres dazu in Kapitel 5, Vertraulichkeit und Schutz des Unternehmenseigentums.

3.2 KOMMUNIKATION MIT KUNDEN

Die Zumtobel Gruppe ist davon überzeugt, dass der ehrliche und aufrichtige Kontakt zu Kunden eine ihrer wesentlichsten Verantwortungen ist. Die Zumtobel Gruppe stellt sich nicht nur mit ihren Produkten und Dienstleistungen, sondern auch mit einem klaren Bekenntnis zu ehrlichem, fairem und offenem Umgang mit ihren Kunden dem Wettbewerb am Markt.

Dazu gehört, dass MitarbeiterInnen der Zumtobel Gruppe keine bewussten Falschaussagen gegenüber Kunden machen, z.B. hinsichtlich Qualität, Eigenschaften oder Verfügbarkeit von Produkten oder Dienstleistungen.

3.3 KOMMUNIKATION MIT LIEFERANTEN

Die Zumtobel Gruppe ist ein fairer Partner ihrer Lieferanten. Alle Einkaufsentscheidungen basieren ausschließlich auf nachvollziehbaren Faktoren wie Qualität, Preis, Service und Verlässlichkeit und werden nicht durch persönliche Interessen von MitarbeiterInnen beeinflusst.

Die Zumtobel Gruppe kommuniziert ihre Erwartungen und Anforderungen an Lieferanten offen, fair und ehrlich. Damit die Lieferanten die hohen Anforderungen umsetzen können, ist eine aktive Zusammenarbeit notwendig. Wenn in diesem Zusammenhang vertrauliche Informationen (z.B. Produktspezifikationen, Produktionsabläufe, Qualitätsaspekte etc.) ausgetauscht werden, ist die Unterzeichnung einer **Geheimhaltungsvereinbarung** (engl. Nondisclosure/Confidentiality Agreement) notwendig. Details dazu sind in Kapitel 5, Vertraulichkeit und Schutz des Unternehmenseigentums, enthalten.

3.4 KOMMUNIKATION MIT ÄMTERN UND BEHÖRDEN

Die Kommunikation der Zumtobel Gruppe mit Ämtern und Behörden ist offen, ehrlich und proaktiv. Ziel ist es, ein vertrauensvolles Verhältnis zu Ämtern und Behörden zu schaffen.

Grundsätzlich sollen Kontakte mit Ämtern und Behörden durch die lokale Geschäftsführung bzw. dazu ermächtigte MitarbeiterInnen erfolgen (z.B. Routineanfragen, Sicherheitsvorschriften, Anfragen zu laufenden Projekten etc.).

Anfragen von Ämtern und Behörden, die potentiellen Einfluss auf bzw. Relevanz für die gesamte Zumtobel Gruppe oder für mehr als ein Land oder eine Region haben, sind an die Geschäftsführung der jeweiligen Division zur Begutachtung bzw. weiteren Bearbeitung weiterzuleiten. Die Geschäftsführung wird sich bei der Behandlung dieser Anfragen mit den betroffenen Bereichen sowie bei öffentlich wirksamen Themen mit Corporate Communications abstimmen.

Da die Kommunikation mit Ämtern und Behörden je nach Situation heikel sein kann, wenden Sie sich bitte in allen Zweifelsfällen an Ihren Vorgesetzten oder den Ethics Officer.

3.5 KOMMUNIKATION MIT DER PRESSE

Presseanfragen bezüglich Marken, Produkten oder Projekten sind an den jeweils zuständigen Marken-PR-Manager weiterzuleiten.

Alle sonstigen Presseanfragen, besonders der Wirtschafts- und Finanzpresse, sind direkt an Corporate Communications zu richten, um eine koordinierte und durchgängige Pressebetreuung in der gesamten Zumtobel Gruppe sicherzustellen. Bei derartigen Anfragen sind jeweils Name, Medium, Kontaktinformation und Anlass der Anfrage festzuhalten und eine unmittelbare Kontaktaufnahme durch Corporate Communications anzukündigen.

Um eine rasche und direkte Beantwortung lokaler Presseanfragen zu erreichen, hat Corporate Communications ein Netzwerk von Verantwortlichen an allen Standorten der Zumtobel Gruppe eingerichtet, die für die Beantwortung solcher Anfragen entsprechend den von Corporate Communications genehmigten Stellungnahmen zuständig sind.

3.6 KOMMUNIKATION MIT MITBEWERBERN

Verlässliche Informationen über Mitbewerber der Zumtobel Gruppe sind notwendig und wertvoll, um die Anforderungen der Märkte zu verstehen und die Produkte bzw. Dienstleistungen der Zumtobel Gruppe an diesen ausrichten zu können.

Die Informationsbeschaffung und – weitergabe muss aber jedenfalls im Einklang mit den ethischen Grundsätzen der Zumtobel Gruppe (Offenheit, Ehrlichkeit, Transparenz und faire Behandlung der Mitbewerber) sowie den geltenden internationalen und nationalen Gesetzen stehen.

3.7 KOMMUNIKATION INNERHALB DER ZUMTOBEL GRUPPE

Die MitarbeiterInnen der Zumtobel Gruppe sollen die Prinzipien von Offenheit, Ehrlichkeit, Transparenz und Fairness nicht nur in der externen Kommunikation, sondern genauso in der Kommunikation innerhalb der Zumtobel Gruppe einhalten.

Beispielsweise ist es unfair, Gerüchte oder Klatsch über andere MitarbeiterInnen zu verbreiten. Daher ist ein solches Verhalten zu unterlassen.

Außerdem wird von allen MitarbeiterInnen erwartet, dass notwendige und nützliche Informationen **proaktiv** an KollegInnen weitergegeben werden.



4 KORRUPTION

4.1 GRUNDLEGENDES

Bestechung, Vorteilsgewährung, Vorteilsnahme oder andere Formen der Korruption sowie die weltweit daraus entstehenden Schäden sind ein ernst zu nehmender Faktor der rechtlichen, wirtschaftlichen und politischen Realität.

Aus diesem Grund hat die Zumtobel Gruppe bereits im September 2004 ein klares **Bekennnis zur Einführung von Anti-Korruptionsregelungen für alle Geschäfte, Transaktionen und Prozesse in allen Unternehmen der Zumtobel Gruppe weltweit** abgegeben.

Als aktiver Teilnehmer an der „Partnering Against Corruption Initiative“ (PACI) des Weltwirtschaftsforums ist es Ziel und Aufgabe der Zumtobel Gruppe, die verschiedenen Formen der Korruption im internationalen und nationalen Geschäftsverkehr zu bekämpfen.

Die nachfolgenden Bestimmungen beziehen sich auf Transaktionen oder Situationen, bei denen MitarbeiterInnen der Zumtobel Gruppe oder externe Dritte, die im Namen der Zumtobel Gruppe handeln, involviert sind. Die Zumtobel Gruppe kann jedoch keinerlei Verantwortung oder Haftung für korrupte Handlungen sonstiger externer Dritter (z.B. Lieferanten, Kunden etc.) übernehmen.

4.2 BESTECHUNG

Unter Bestechung versteht die Zumtobel Gruppe im Sinne dieses Verhaltenskodex das

- Anbieten
- Versprechen
- Geben
- Fordern oder
- Akzeptieren

von finanziellen oder sonstigen Vorteilen an oder von

- Beamten oder anderen öffentlichen Angestellten
- Politikern, politischen Parteien bzw. deren Vertretern oder
- sonstigen externen Dritten

mit dem Zweck, Geschäfte zu machen oder abzusichern bzw. sich sonstige unzulässige Vorteile im Geschäftsgebaren zu verschaffen.

Die Zumtobel Gruppe verbietet ihren MitarbeiterInnen ausdrücklich jegliche Form der Bestechung, unabhängig vom Wert oder der Form (Bargeld, Naturalien etc.).

MitarbeiterInnen, die sich nicht an dieses Verbot halten, müssen mit strengen disziplinarischen und/oder zivil- bzw. strafrechtlichen Maßnahmen rechnen.

Sollten MitarbeiterInnen der Zumtobel Gruppe einem Bestechungsversuch ausgesetzt sein bzw. besteht der Verdacht auf unangemessene, versuchte Beeinflussung durch einen externen Dritten, so ist umgehend der jeweilige Vorgesetzte oder der Ethics Officer zu kontaktieren.

4.3 BESCHLEUNIGUNGSZAHLUNGEN

Im Unterschied zur Bestechung dienen sogenannte Beschleunigungszahlungen (engl. facilitation payments) dazu, an sich legale und übliche Tätigkeiten von Beamten oder anderen öffentlichen Angestellten zu beschleunigen (z.B. Zollabfertigung, routinemäßige Ausstellung von Einreisepapieren am Flughafen etc.). Es handelt sich dabei in der Regel um sehr kleine Beträge (wenige Euro).

In manchen Ländern sind solche Beschleunigungszahlungen an Beamte und öffentliche Angestellte an der Tagesordnung. Dennoch sind diese meistens illegal - in jedem Fall widerspricht es den ethischen Prinzipien, nach denen die Zumtobel Gruppe handelt. **Aus diesem Grund werden in der Zumtobel Gruppe auch keine Beschleunigungszahlungen geleistet.**

Sollten MitarbeiterInnen der Zumtobel Gruppe zu Beschleunigungszahlungen aufgefordert werden, ist in jedem Fall der jeweilige Vorgesetzte oder der Ethics Officer darüber zu informieren - wenn nicht anders möglich im Nachhinein. Ziel ist es in diesem Fall, derartige „Praktiken“ transparent und damit nachvollziehbar zu machen.

4.4 GESCHENKE, BEWIRTUNG, GESCHÄFTSANBAHNUNG

Die Zumtobel Gruppe verbietet das Anbieten oder Annehmen von Geschenken, Bewirtungen oder sonstigen Zuwendungen, wenn dadurch Geschäftsbeziehungen in unzulässiger, unethischer Weise beeinflusst werden (sollen) oder auch nur der Eindruck einer unzulässigen Beeinflussung entstehen könnte.

Als Teil der Bemühungen der Zumtobel Gruppe, gute Beziehungen zu ihren Geschäftspartnern aufrecht zu erhalten, dürfen MitarbeiterInnen gelegentliche **geringfügige** Geschenke oder Bewirtungen annehmen oder anbieten (z.B. Einladung zum Geschäftsessen, übliche Werbegeschenke wie Kugelschreiber, Kalender etc.), solange diese

- legal sind
- im jeweiligen Land, der Branche bzw. dem Markt üblich sind und nicht gegen die guten Sitten verstoßen
- im Zusammenhang mit einer geschäftlichen Beziehung und in gutem Glauben gemacht werden
- nicht beabsichtigen oder auch nur den Eindruck erwecken, geschäftliche Entscheidungen in unzulässiger Weise zu beeinflussen
- kein negatives, beschämendes oder peinliches Licht auf die Zumtobel Gruppe werfen, falls sie öffentlich bekannt würden.

Zuwendungen in Form von Bargeld oder etwas Gleichwertigem (z.B. Schecks, Banküberweisungen etc.) dürfen jedoch **keinesfalls** angenommen oder angeboten werden, auch nicht wenn es sich nur um geringfügige Beträge handelt.

Die Grundsätze dieses Abschnitts gelten auch für die Geschäftsanbahnung.

4.5 KARITATIVE ZUWENDUNGEN

Spenden an karitative und gemeinnützige Einrichtungen müssen durch den Vorstand der Zumtobel Gruppe genehmigt werden, wenn einer der folgenden Punkte zutrifft:

- Die Spende übersteigt den Betrag von EUR 5.000.
- Die Spende geht an global tätige Einrichtungen wie z.B. UNICEF, Amnesty International, Ärzte ohne Grenzen etc.
- Die Spende steht im Zusammenhang mit größeren (globalen) Katastrophen (z.B. Erdbeben, Überflutungen oder ähnliches) oder sonstigen Ereignissen, die übergreifend für die gesamte Zumtobel Gruppe relevant sein könnten.

Alle anderen karitativen Zuwendungen sind im Rahmen der entsprechenden Budgets sowie den eventuell bestehenden Richtlinien und Regelungen zu behandeln.

4.6 SPONSORING

Das in der Zumtobel Gruppe sehr aktiv betriebene Kultur-Sponsoring ist im Rahmen der Unternehmensstrategie, der bestehenden Richtlinien und Regelungen sowie innerhalb genehmigter Marketing- und/oder Kommunikationsbudgets zu behandeln. Dabei ist immer zu beachten, dass

- durch Sponsorgelder kein Einfluss auf künftige Entscheidungen des Empfängers ausgeübt wird (z.B. Auftragsvergabe)
- alle Sponsoring-Leistungen nachvollziehbar und vollständig dokumentiert sind.

Neben Kultur-Sponsoring unterstützt die Zumtobel Gruppe besonders die Schaffung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für behinderte Menschen. Gelder oder Leistungen, die in diesem Bereich verwendet bzw. erbracht werden, sind genauso wie Kultur-Sponsoring zu behandeln.

Jegliches sonstige Sponsoring wie z.B. das von Sportmannschaften, Schulen, Sport- oder anderen Veranstaltungen muss im Vorhinein von der Geschäftsführung der jeweiligen Division oder dem Vorstand der Zumtobel Gruppe schriftlich genehmigt werden.

4.7 POLITISCHE ZUWENDUNGEN

Spenden oder sonstige Zahlungen an politische Parteien, sei es direkt oder indirekt, sind **unzulässig**.

- MitarbeiterInnen können sich persönlich politisch frei betätigen, sofern
- diese persönlichen politischen Aktivitäten legal sind
- alle persönlichen politischen Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit stattfinden
- keine Ressourcen der Zumtobel Gruppe für die persönlichen politischen Aktivitäten verwendet werden
- die persönlichen politischen Aktivitäten keinen negativen Einfluss auf die Zumtobel Gruppe in jedweder Form haben.

4.8 GELDWÄSCHE

Personen oder Organisationen, die in kriminelle Aktivitäten verwickelt sind (z.B. Drogenhandel, Bestechung, Betrug, Erpressung etc.) versuchen oft, Gelder aus diesen Aktivitäten zu „waschen“, um diese vor den Behörden zu verstecken oder als legitime Einnahmen erscheinen zu lassen. In den meisten Ländern der Welt ist Geldwäsche gesetzlich verboten.

Die Zumtobel Gruppe verpflichtet sich zur vollständigen Einhaltung aller anwendbaren Anti-Geldwäsche-Bestimmungen. Aus diesem Grund geht die Zumtobel Gruppe Geschäftsbeziehungen nur mit angesehenen Kunden bzw. sonstigen Geschäftspartnern ein, die ausschließlich legitime Geschäfte durchführen und deren Mittel aus legalen Quellen stammen.

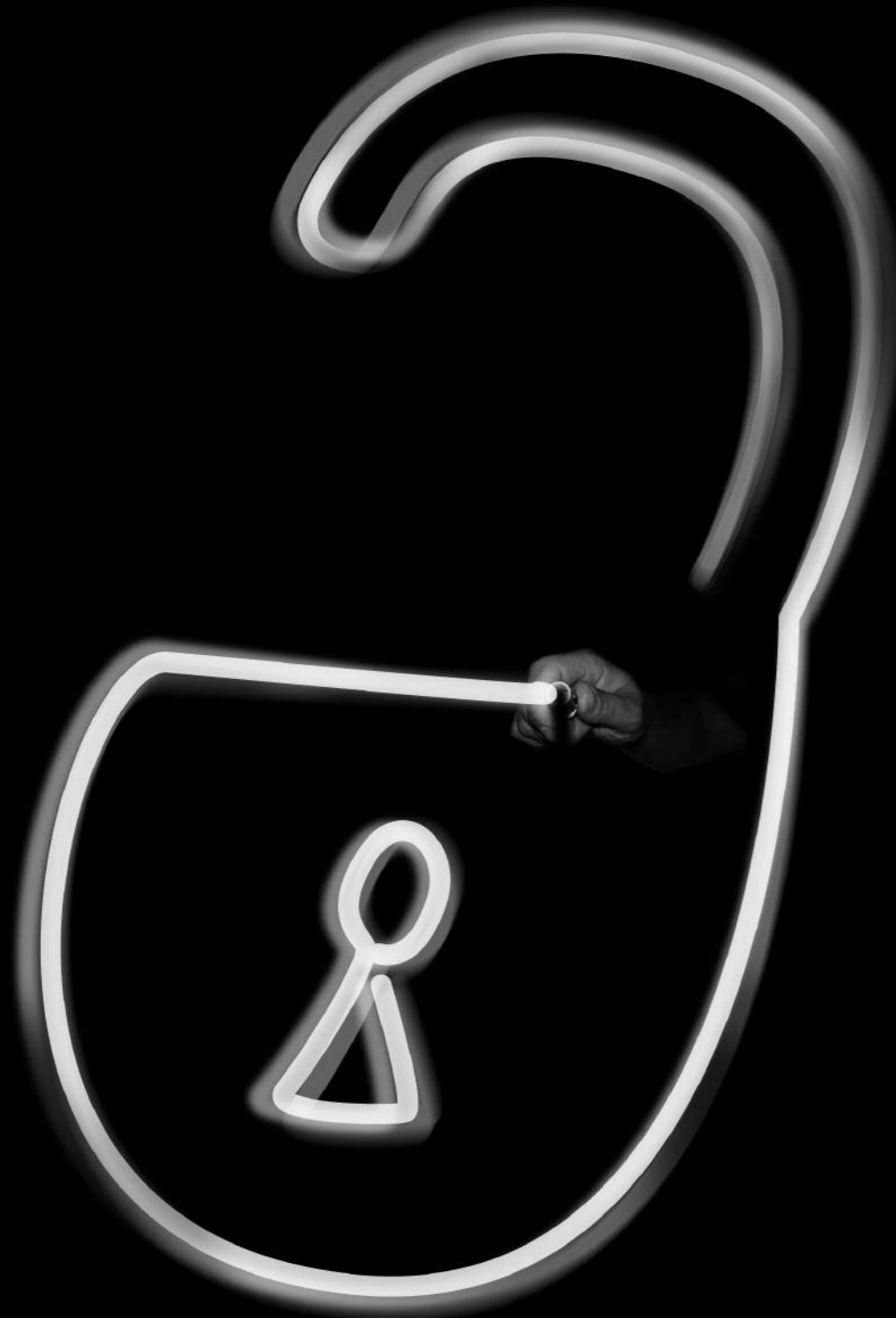
Daher müssen alle Bereiche der Zumtobel Gruppe sicherstellen, dass keine Geldflüsse, die im Zusammenhang mit Geldwäsche stehen, akzeptiert werden. In Zweifelsfällen muss eine sorgfältige Prüfung (Due Diligence gemäß Glossar) durchgeführt werden, um möglichst umfangreiche Informationen über den Geschäftspartner zu erhalten.

Bei Verdacht oder Hinweisen auf Geldwäsche oder andere illegale Aktivitäten eines Geschäftspartners ist umgehend der Ethics Officer zu kontaktieren.

4.9 BEZIEHUNGEN ZU ÄMTERN UND BEHÖRDEN

In den meisten Ländern der Welt gibt es strenge gesetzliche Regelungen hinsichtlich Geschenkannahme bzw. Schmiergeld in Ämtern und Behörden.

Die MitarbeiterInnen der Zumtobel Gruppe dürfen Beamten oder anderen öffentlichen Angestellten keine Bargeldzahlungen oder Ähnliches versprechen, anbieten oder in der Absicht zukommen lassen, dadurch eine bevorzugte Behandlung zu erreichen oder behördliche Entscheidungen unangemessen zu beeinflussen.



5 VERTRAULICHKEIT UND SCHUTZ DES UNTERNEHMENSEIGENTUMS

5.1 GRUNDLEGENDES

Indiskretion, Missbrauch oder Zerstörung von Unternehmensinformationen können zu beträchtlichen Schäden für die Zumtobel Gruppe führen. Aus diesem Grund sind die MitarbeiterInnen der Zumtobel Gruppe verpflichtet, alle Unternehmensinformationen, auf die sie während ihrer Tätigkeit für die Zumtobel Gruppe Zugriff haben, mit besonderer Sorgfalt zu behandeln.

Der Begriff „Unternehmensinformation“ bezieht sich auf alle Finanzdaten, Verträge, Korrespondenz, technische Daten etc., die der Zumtobel Gruppe gehören, unabhängig von der Form oder dem Medium mit dem sie bearbeitet, übertragen oder gespeichert werden.

- Generell sind die MitarbeiterInnen der Zumtobel Gruppe verantwortlich dafür, dass
- Unternehmensinformationen stets in Übereinstimmung mit den anwendbaren Gesetzen sowie internen Richtlinien und Regelungen gepflegt werden
 - Unternehmensinformationen ausschließlich für den jeweils vorgesehenen internen Zweck verwendet werden bzw. jede sonstige Verwendung (z.B. Veröffentlichung) vorab vom Vorgesetzten genehmigt wird
 - keine falschen oder irreführenden Eintragungen in Finanz- und Buchhaltungsdaten, Konten, technischen Informationen etc. gemacht werden
 - keine Unternehmensinformationen vor Ablauf der festgelegten Aufbewahrungsfrist bzw. solange Rechtsstreitigkeiten oder Untersuchungen anhängig sind, vernichtet werden.

5.2 KLASSIFIZIERUNG VON UNTERNEHMENSINFORMATIONEN

Außer den ausdrücklich als „öffentlich“ („public“) gekennzeichneten sind **alle** Informationen als intern und vertraulich anzusehen. Solche sind ausschließlich für den internen Gebrauch innerhalb der Zumtobel Gruppe vorgesehen und dürfen daher nicht ohne spezielle Genehmigung an externe Dritte weitergegeben werden.

Der Urheber von Unternehmensinformationen oder dessen Vorgesetzter sind dafür zuständig, die Informationen gemäß deren Schutzbedürfnis zu klassifizieren (z.B. mittels Aufdruck, Stempel, handschriftlichem Vermerk, Vertraulichkeitskennzeichen im E-Mail-System etc.).

Unternehmensinformationen, die als „vertraulich“ gekennzeichnet sind, bedürfen einer besonders sorgfältigen Behandlung. Beispielsweise dürfen solche Informationen nicht frei zugänglich am Arbeitsplatz aufbewahrt werden.

Falls in Sonderfällen als vertraulich gekennzeichnete Unternehmensinformationen an externe Dritte weitergegeben werden sollen, muss – nach entsprechender Genehmigung durch den Urheber bzw. Eigentümer der Information – in jedem Fall eine Geheimhaltungsvereinbarung getroffen werden, **bevor** irgendwelche vertraulichen Informationen die Zumtobel Gruppe verlassen. Für die textliche Gestaltung von Geheimhaltungsvereinbarungen muss der General Counsel zu Rate gezogen werden.

5.3 INSIDERINFORMATIONEN

MitarbeiterInnen der Zumtobel Gruppe mit Zugriff auf wesentliche Insiderinformationen (das sind nicht öffentlich bekannte Informationen über die Zumtobel Gruppe, die geeignet sind, Entscheidungen von Investoren beträchtlich zu beeinflussen) genießen eine besondere Vertrauensposition innerhalb des Unternehmens.

Die Nutzung derartiger Insiderinformationen für den privaten Handel mit Wertpapieren oder sonstige private Zwecke ist illegal und zieht disziplinarische Konsequenzen nach sich.

Die in der Zumtobel Gruppe bestehenden Richtlinien und Regelungen zu Insiderinformationen sind zu beachten.

5.4 UNTERNEHMENSEIGENTUM

Alle MitarbeiterInnen der Zumtobel Gruppe sind dafür verantwortlich, das Unternehmenseigentum zu schützen und die Ressourcen, die ihnen zur Verfügung gestellt werden, sachgemäß zu verwenden. Unternehmensressourcen dürfen, sofern nicht ausdrücklich anders vereinbart, nicht für private Zwecke genutzt werden.

Hardware, Software und Informationen im Firmenbesitz sind wesentliche Elemente der Geschäftstätigkeit der Zumtobel Gruppe. Aus diesem Grund sind alle MitarbeiterInnen dafür verantwortlich, diese Ressourcen zu schützen vor

- Beschädigung oder Zerstörung
- Diebstahl
- IT-Schädlingen wie Viren, Würmern, Trojanern oder Ähnlichem
- nicht genehmigter oder betrügerischer Änderung
- unberechtigtem Zugriff
- unangemessener Nutzung bzw. Veröffentlichung.

Unternehmenseigentum darf nicht ohne ausdrückliche Genehmigung vom Unternehmensstandort entfernt werden.

5.5 E-MAIL, INTRANET UND INTERNET

Die aktive Nutzung von E-Mail, Internet und Intranet ist für eine rasche und wirtschaftliche Kommunikation unabdingbar. Nichts desto trotz bestehen bei externen Datenverbindungen (E-Mail, Internet) viele Risiken, die bei unsachgemäßer Nutzung zu ernststen Schäden für die Zumtobel Gruppe führen können.

Um diese Risiken zu minimieren, müssen die entsprechenden internen Richtlinien und Regelungen zu E-Mail-, Internet- und Intranet-Systemen unbedingt eingehalten werden. Die Nichtbeachtung der Richtlinien und Regelungen zieht, je nach Schwere des Verstoßes, Konsequenzen gemäß Kapitel 2.2 nach sich.

Insbesondere ist darauf zu achten, dass

- alle IT-Systeme ausschließlich geschäftsbezogen verwendet werden
- ausschließlich die von der Zumtobel Gruppe zur Verfügung gestellte und freigegebene IT-Ausstattung verwendet wird
- alle von Dritten stammenden Dateien sofort auf Viren und andere IT-Schädlinge überprüft werden
- keine Inhalte heruntergeladen, kopiert oder versendet werden, die ungesetzlich, verleumderisch, diskriminierend, parteipolitisch oder pornografisch sind oder auch nur als belästigend empfunden werden könnten
- nicht zur Veröffentlichung freigegebene Unternehmensinformationen für externe Dritte unzugänglich sind.

Um Schäden am guten Ruf der Zumtobel Gruppe zu vermeiden, werden alle E-Mail- und Internet-Aktivitäten innerhalb der Zumtobel Gruppe unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen aufgezeichnet und durch automatisch arbeitende Computerprogramme auf unzulässige Inhalte untersucht.



6 SOZIALE VERANTWORTUNG UND UMWELTSCHUTZ

6.1 GRUNDLEGENDES

Die Zumtobel Gruppe legt besonderen Wert darauf, dass alle MitarbeiterInnen fair und respektvoll behandelt werden. Die Zumtobel Gruppe und ihre MitarbeiterInnen behandeln auch andere auf dieselbe Art und Weise.

Die Zumtobel Gruppe bietet allen MitarbeiterInnen gleiche Beschäftigungschancen. Basis für alle Personalentscheidungen sind Leistung, Qualifikationen und ähnliche Kriterien, sei es bei Rekrutierung, Training, Vergütung oder Beförderung.

6.2 ARBEITSBEDINGUNGEN

Die Zumtobel Gruppe bekennt sich zu Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, wie sie von der International Labour Organisation (ILO) empfohlen werden. Dies schließt den Verzicht auf Kinderarbeit ein und garantiert den MitarbeiterInnen unter anderem sichere und hygienische Arbeitsbedingungen.

Die Zumtobel Gruppe toleriert keine Arbeitsbedingungen, die den internationalen Gesetzen und Regelungen widersprechen. Das gleiche wird auch von den Geschäftspartnern der Zumtobel Gruppe erwartet.

6.3 ALKOHOL- UND DROGENMISSBRAUCH

Alkohol und andere Drogen können die Fähigkeit von MitarbeiterInnen, klar zu denken und ihre Aufgaben effektiv und effizient zu bewältigen, stark beeinflussen. Sie reduzieren die Produktivität und – was noch wichtiger ist – können die MitarbeiterInnen der Zumtobel Gruppe und deren Arbeitsumfeld sogar gefährden.

Daher ist es sämtlichen Mitarbeitern der Zumtobel Gruppe strikt untersagt, während der Arbeitszeit Drogen, Alkohol und andere berauschende Substanzen missbräuchlich einzunehmen.

6.4 SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Sexuelle Belästigung kann in den unterschiedlichsten Formen auftreten, beispielsweise durch offensichtliche Annäherungsversuche, erniedrigende Kommentare, Witze, unflätige Ausdrücke oder anzügliche Gesten. Solches Verhalten kann auch dann als Belästigung aufgefasst werden, wenn es nicht so beabsichtigt war.

Die Zumtobel Gruppe verbietet sexuelle Belästigung in jeglicher Form.

MitarbeiterInnen, die sich sexuell belästigt fühlen, können sich jederzeit an die dafür zuständigen Stellen innerhalb der Zumtobel Gruppe (siehe Kapitel 11) wenden. Dabei können sie darauf vertrauen, dass

- eine solche Meldung sorgfältig und unter Wahrung strengster Vertraulichkeit untersucht wird
- weder die Ablehnung eines Annäherungsversuches noch die Meldung von sexueller Belästigung einen negativen Einfluss auf die Beschäftigungssituation, die Beurteilung oder das Einkommen der meldenden Person haben werden, sofern diese nicht in böswilliger Absicht gemacht wurde.

Sollten sich dennoch Repressalien von und durch MitarbeiterInnen aufgrund einer solchen Meldung ergeben, so ist dies unverzüglich den zuständigen Stellen zur Kenntnis zu bringen, damit ein solches unvertretbares Verhalten unmittelbar und endgültig abgestellt werden kann.

6.5 DISKRIMINIERUNG

Innerhalb der Zumtobel Gruppe werden die Menschenrechte als fundamentale Werte betrachtet, die von allen respektiert und beachtet werden.

Die Unternehmenskultur der Zumtobel Gruppe anerkennt und begrüßt, dass jeder Mensch einzigartig und wertvoll ist und für seine individuellen Fähigkeiten respektiert werden soll.

Die Zumtobel Gruppe toleriert daher keine Art der Diskriminierung, sei es nach

- Alter
- Behinderung
- Familienstand
- Geschlecht
- Kultur
- nationaler oder ethnischer Herkunft
- politischer Meinung (unter Beachtung der Menschenrechtskonvention der Vereinten Nationen)
- Rasse
- Religion
- sexueller Orientierung oder
- sozialer Zugehörigkeit.

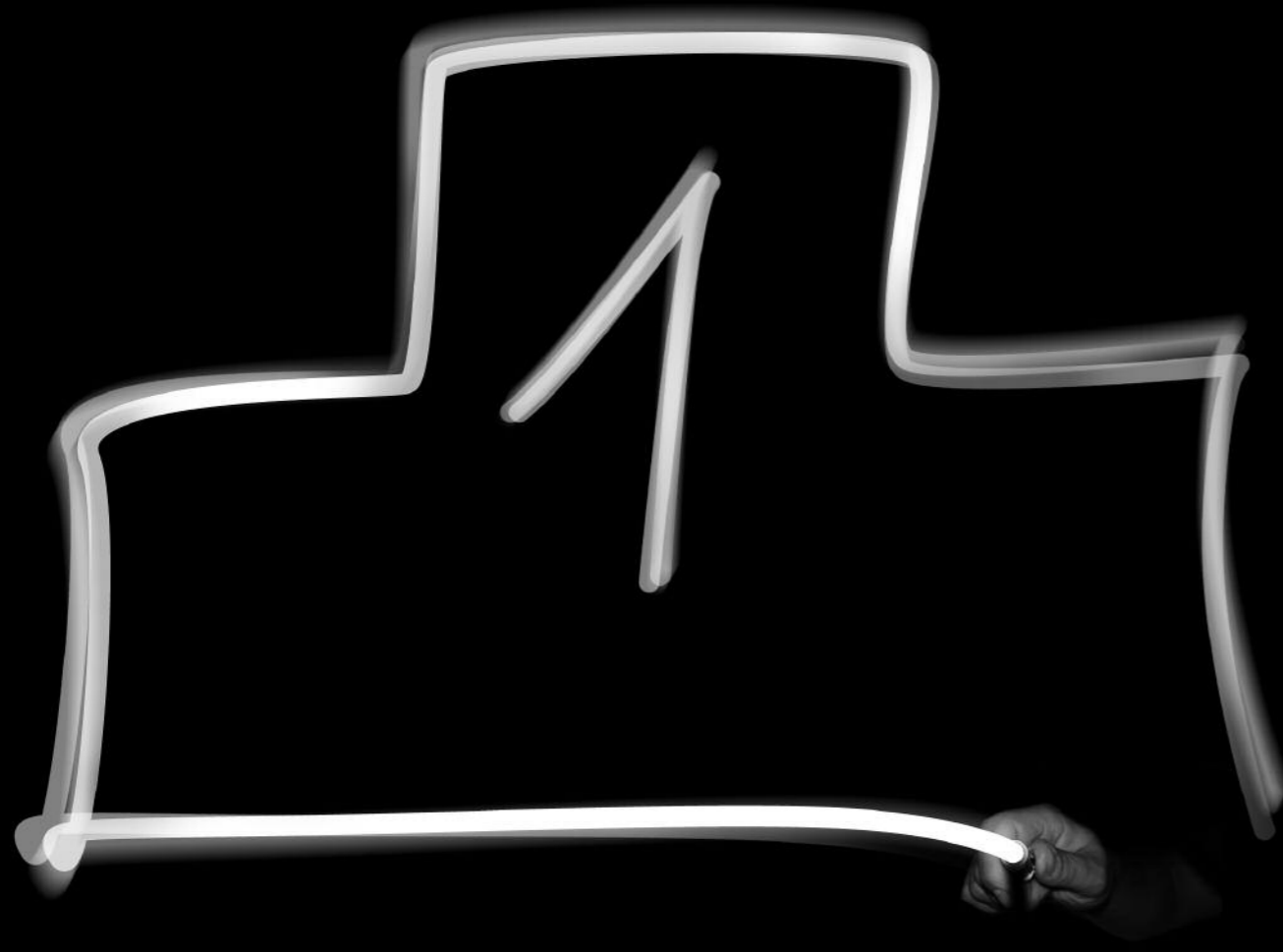
Dieser Grundsatz gilt genauso für alle Geschäftsbeziehungen zu externen Dritten, wie z.B. Kunden, Lieferanten, Beratern, Händlern und anderen Geschäftspartnern der Zumtobel Gruppe, einschließlich der Mitbewerber.

6.6 UMWELT, GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Die Zumtobel Gruppe bekennt sich zu einem sensiblen und nachhaltigen Umgang mit Ressourcen, Energie und Abfall und hat dafür Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien entwickelt. Diese Richtlinien entsprechen den internationalen und nationalen Gesetzen und Regelungen oder gehen darüber hinaus.

Jeder Mitarbeiter ist dazu verpflichtet, diese Richtlinien zum eigenen und zum Schutz unserer Umwelt einzuhalten.

Informationen über die bestehenden Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien der Zumtobel Gruppe können im Intranet abgerufen werden.



7 WETTBEWERBSREGELN

7.1 GRUNDLEGENDES

Die Zumtobel Gruppe ist überzeugt, dass transparentes und faires Verhalten am Markt die Interessen des Unternehmens, der Anteilseigner und der MitarbeiterInnen unterstützt und die Wettbewerbsfähigkeit der Zumtobel Gruppe nachhaltig sicherstellt.

Verstöße gegen internationale und nationale Wettbewerbsregelungen können ernsthafte Konsequenzen sowohl für die Zumtobel Gruppe als auch beteiligte MitarbeiterInnen nach sich ziehen. Diese können von hohen Geldstrafen über zivilrechtliche Klagen bis hin zu Schadenersatzforderungen durch Kunden, Mitbewerber etc. reichen.

Die Zumtobel Gruppe verhält sich fair gegenüber allen externen Dritten, indem unter anderem folgende Prinzipien beachtet werden:

- Geschäfte mit Kunden basieren immer auf korrekten und wahrheitsgetreuen Aussagen in Bezug auf die Qualität, Verfügbarkeit und Eigenschaften von Produkten bzw. Dienstleistungen.
- Einkaufsentscheidungen basieren ausschließlich auf Qualität und Preis der Produkte bzw. Dienstleistungen sowie dem Service des Anbieters.
- Kunden oder Lieferanten, die gleichzeitig auch Mitbewerber sind, werden fair behandelt und dürfen nicht benachteiligt werden.
- Mit Mitbewerbern werden keine Absprachen über Kunden oder Lieferanten der Zumtobel Gruppe getroffen.
- Negative oder abschätzig Bemerkungen über Mitbewerber werden unterlassen.

Dieses Kapitel kann die geltenden Wettbewerbsregeln im Umgang mit Kunden, Lieferanten und Mitbewerbern am Markt nicht vollumfänglich abdecken. Aufgrund der komplexen Materie und der potentiellen negativen Folgen bei Fehlverhalten bzw. Gesetzesverstößen sollte in Zweifelsfragen immer - und zwar möglichst frühzeitig - der General Counsel oder der Ethics Officer kontaktiert werden.

7.2 UNLAUTERER WETTBEWERB

Nach geltendem Recht sind alle Wettbewerbsmaßnahmen unter Verwendung unlauterer Mittel untersagt, insbesondere

- Täuschung (zur Irreführung geeignete Angaben über geschäftliche Verhältnisse wie z.B. Beschaffenheit der Produkte, Ursprung, Herstellungsart, Preisbemessung etc.)
- Kennzeichenmissbrauch (z.B. Aufdruck des CEE-Zeichens auf ein Produkt trotz nicht erfolgter Prüfung, Verwendung fremder geschützter Markenzeichen etc.)
- Handlungen, die gegen die guten Sitten verstoßen, z.B. Boykott und Diskriminierung, Vertragsbruch, Vertrauensbruch etc.

7.3 VERHALTEN GEGENÜBER KUNDEN

Wettbewerbsbeschränkende Vereinbarungen oder Absprachen mit Distributoren, Händlern, Herstellern oder anderen Kunden können ungesetzlich sein, besonders wenn der betreffende Kunde im Wiederverkaufsgeschäft tätig ist. Es ist insbesondere unzulässig,

- einen Kunden daran zu hindern, seine eigenen Verkaufspreise und sonstigen Verkaufskonditionen festzulegen; hingegen ist es zulässig, unverbindliche Richtpreise für den Weiterverkauf zu empfehlen
- Absprachen über Wiederverkaufspreise mit den Kunden zu treffen
- sich mit dem Kunden über das Verhalten der Zumtobel Gruppe gegenüber den Wiederverkaufspreisen anderer Kunden der Zumtobel Gruppe abzusprechen
- den Kunden Beschränkungen bezüglich deren Verkaufsmethoden aufzuerlegen
- Kunden ein Produkt oder eine Dienstleistung nur unter der Bedingung anzubieten, dass der Kunde auch ein anderes Produkt oder eine andere Dienstleistung erwirbt, die weder sachlich noch nach Handelsgebrauch in Beziehung zum Vertragsgegenstand steht (Koppelungsgeschäft)
- mit Kunden zu vereinbaren, dass gewisse Produkte oder Dienstleistungen ausschließlich von der Zumtobel Gruppe zu beziehen sind oder von gewissen Mitbewerbern nicht bezogen werden dürfen, sofern diese Wettbewerbsklausel nicht auf 5 Jahre beschränkt ist.

Für die Aufnahme geschäftlicher Beziehungen mit Kunden, die Distributoren oder Agenten für die Zumtobel Gruppe werden möchten, gibt es verbindliche Musterverträge und Checklisten, die beim General Counsel angefordert werden können.

Für den Fall der Beendigung eines Geschäftsverhältnisses mit einem Wiederverkäufer von Produkten der Zumtobel Gruppe sollte der General Counsel kontaktiert werden, um mögliche Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden (Ausnahme: einvernehmliche Beendigung). Mögliche Vertragskündigungen dürfen keinesfalls mit einem anderen Kunden besprochen werden.

Die Zumtobel Gruppe ist grundsätzlich nicht verpflichtet, allen Kunden identische Preise oder Liefer- und Zahlungskonditionen zu bieten. Unterschiede sind insbesondere gerechtfertigt, wenn Kosteneinsparungen (Herstellung, Vertrieb, Versand etc.) oder starker Wettbewerbsdruck vorhanden sind. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, die Bestimmungen der Zumtobel Gruppe betreffend Preisgestaltung sowie Rabatt- und Konditionenpolitik in jedem Fall einzuhalten. Die Zumtobel Gruppe darf dabei eine gegebenenfalls marktbeherrschende Stellung keinesfalls missbrauchen.

7.4 VERHALTEN GEGENÜBER LIEFERANTEN

Die Zumtobel Gruppe trifft keine Vereinbarungen mit einem Lieferanten, wonach Geschäfte mit diesem nur unter der Bedingung gemacht werden, dass der Lieferant Produkte oder Dienstleistungen bei der Zumtobel Gruppe bezieht.

7.5 VERHALTEN GEGENÜBER MITBEWERBERN

Die Zumtobel Gruppe geht keine wettbewerbsbehindernden Abmachungen – insbesondere hinsichtlich Preisen, Bedingungen, Herstellmengen, der Verteilung von Kunden oder Verkaufsgebieten, etc. – ein, weder mündlich, schriftlich noch durch schlüssige Handlung (konkludent). Gleiches gilt für Absprachen mit Mitbewerbern, mit einem bestimmten Kunden oder Lieferanten keine Geschäfte abzuschließen (Boycott, Lieferverweigerung).

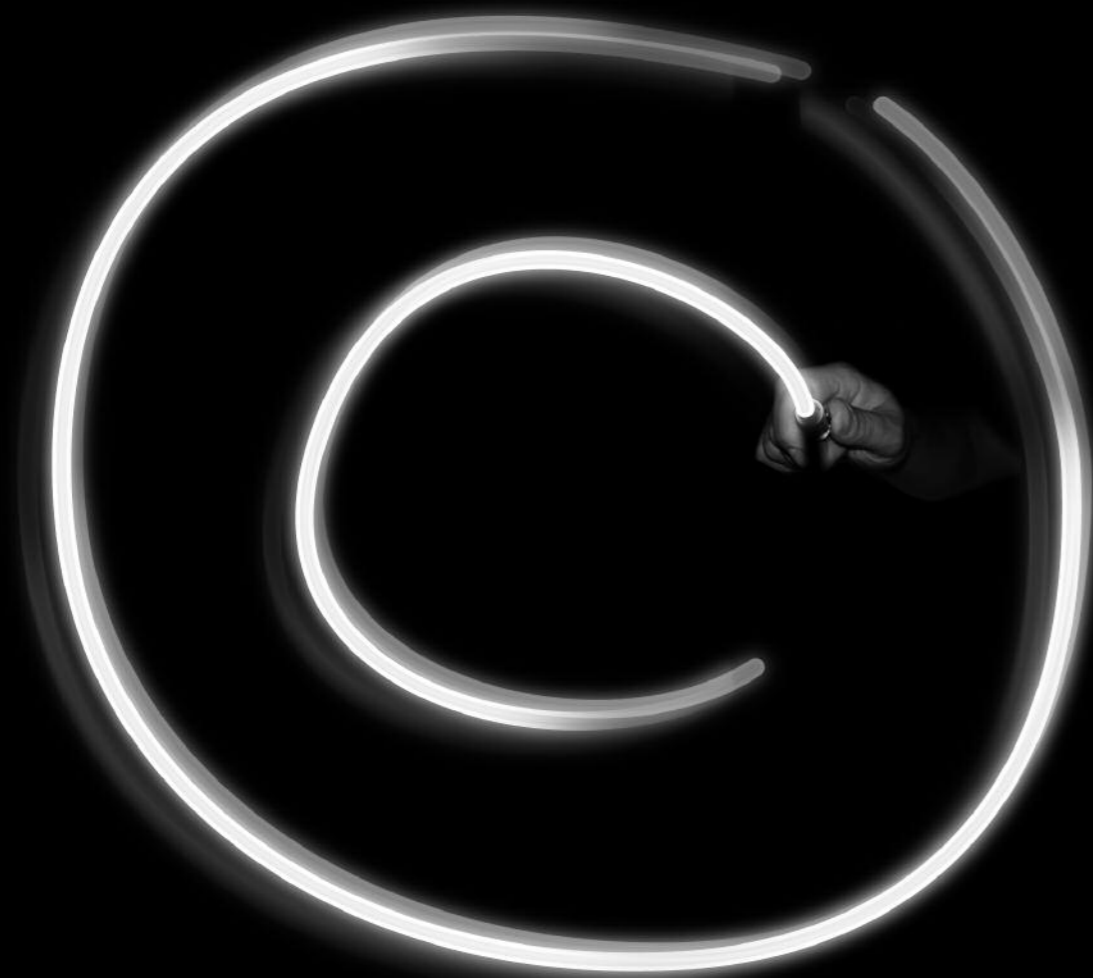
Die Zumtobel Gruppe beteiligt sich darüber hinaus nicht an der Festsetzung von Höchst- oder Mindestpreisen und tauscht keine Informationen über die künftige Preisgestaltung mit Mitbewerbern aus. Generell sollen die MitarbeiterInnen der Zumtobel Gruppe bei Kontakten zu Mitbewerbern nicht über interne Angelegenheiten sprechen, z.B. über

- Preise und Verkaufsbedingungen
- Kosten
- Bestandslisten
- Fertigungspläne
- Marktübersichten
- andere vertrauliche oder geschützte Informationen (siehe dazu auch Kapitel 5 Vertraulichkeit und Schutz des Unternehmenseigentums).

Verträge über die Gründung von Gemeinschaftsunternehmen (Joint Ventures) und über zwischenbetriebliche Zusammenarbeit (Kooperationsverträge) können den Wettbewerb beeinträchtigen, falls sie mit (potentiellen) Konkurrenzunternehmen abgeschlossen werden. Joint Ventures, Kooperationen und Unternehmenszusammenschlüsse haben oft Auswirkungen außerhalb des Landes, in dem sie abgeschlossen werden – ihre Zulässigkeit muss deshalb unter mehreren Rechtsordnungen geklärt werden.

Aus diesen Gründen müssen alle geplanten Joint Ventures, Kooperationsverträge und sonstigen Unternehmenszusammenschlüsse zum frühest möglichen Zeitpunkt mit dem General Counsel besprochen werden.

Da vergleichende Werbung nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen zulässig ist, verzichtet die Zumtobel Gruppe in der Regel darauf. Etwaige Vergleiche mit Konkurrenzprodukten oder -dienstleistungen müssen stets sachlich, fair, vollständig und wahrheitsgetreu sein. Die dabei verwendeten Daten und Informationen müssen in jedem Fall sorgfältig überprüft werden.



8 SCHUTZ GEISTIGEN EIGENTUMS

Geistiges Eigentum (Intellectual Property) der Zumtobel Gruppe entsteht z.B. durch

- Erfindungen
- wissenschaftliche oder technische Forschung
- Produktentwicklung
- Entwicklung neuer Technologien
- selbstgestellte Computersoftware
- etc.

Der Schutz dieses geistigen Eigentums wird, je nach Bedarf, gewährleistet durch die Registrierung bzw. Anmeldung von

- Handelsmarken (Trademarks)
- Patenten
- Designs

oder die Vergabe von exklusiven oder nicht-exklusiven Lizenzen.

Alle MitarbeiterInnen der Zumtobel Gruppe sind verpflichtet, geistiges Eigentum der Zumtobel Gruppe aktiv zu schützen und zu verhindern, dass ein unzulässiger Know-how-Transfer zu Mitbewerbern oder anderen nicht autorisierten externen Dritten stattfindet.

Konkret ist zu beachten, dass

- keine Informationen über neue Produkte verbreitet werden, bevor Patente dafür eingetragen sind oder entschieden wurde, darauf zu verzichten
- mit Kunden, Lieferanten oder Mitbewerbern nicht über geschützte Informationen gesprochen wird
- Geheimhaltungsvereinbarungen unterschrieben werden, z.B. bevor Verhandlungen mit potentiellen Kooperationspartnern aufgenommen werden – siehe dazu auch Kapitel 5, Vertraulichkeit und Schutz des Unternehmenseigentums.

Aufgrund der komplexen Thematik hat die Zumtobel Gruppe ein „Central Intellectual Property Management“ (CIPM) eingerichtet, das als gruppenweiter Ansprechpartner für alle Fragen zu geistigem Eigentum inklusive Lizenzierung zur Verfügung steht. Die CIPM-Kontaktinformationen sind im Intranet zu finden.

Wenn der Verdacht eines Missbrauchs geistiger Eigentumsrechte der Zumtobel Gruppe besteht (z.B. Produktkopien, widerrechtliche Nutzung geschützter Designs etc.), ist umgehend der General Counsel und das CIPM zu informieren. Sofern möglich sollte entsprechendes Beweismaterial sofort gesichert werden, z.B. durch Fotos, Warenmuster; nähere Informationen zum (vermuteten) Rechtsverletzer (Firmenname, Produktionsstandort, Handelspartner etc.) und Ähnliches.

Zusätzlich zum Schutz des eigenen geistigen Eigentums respektiert die Zumtobel Gruppe auch das geistige Eigentum anderer. Die unzulässige Verwendung von fremdem geistigem Eigentum kann sowohl für die Zumtobel Gruppe als auch die MitarbeiterInnen großen Schaden anrichten (z.B. Zivilrechtsklagen, Geldstrafen etc.) und wird keinesfalls toleriert.

Aus diesem Grund werden seitens der Zumtobel Gruppe durch speziell dafür geschulte MitarbeiterInnen regelmäßig sogenannte "freedom to operate" Prüfungen bezüglich der verwendeten Technologien, Patente, Designs etc. durchgeführt. Dabei wird geprüft, ob fremde Urheberrechte bestehen.

9 INTERESSENKONFLIKTE

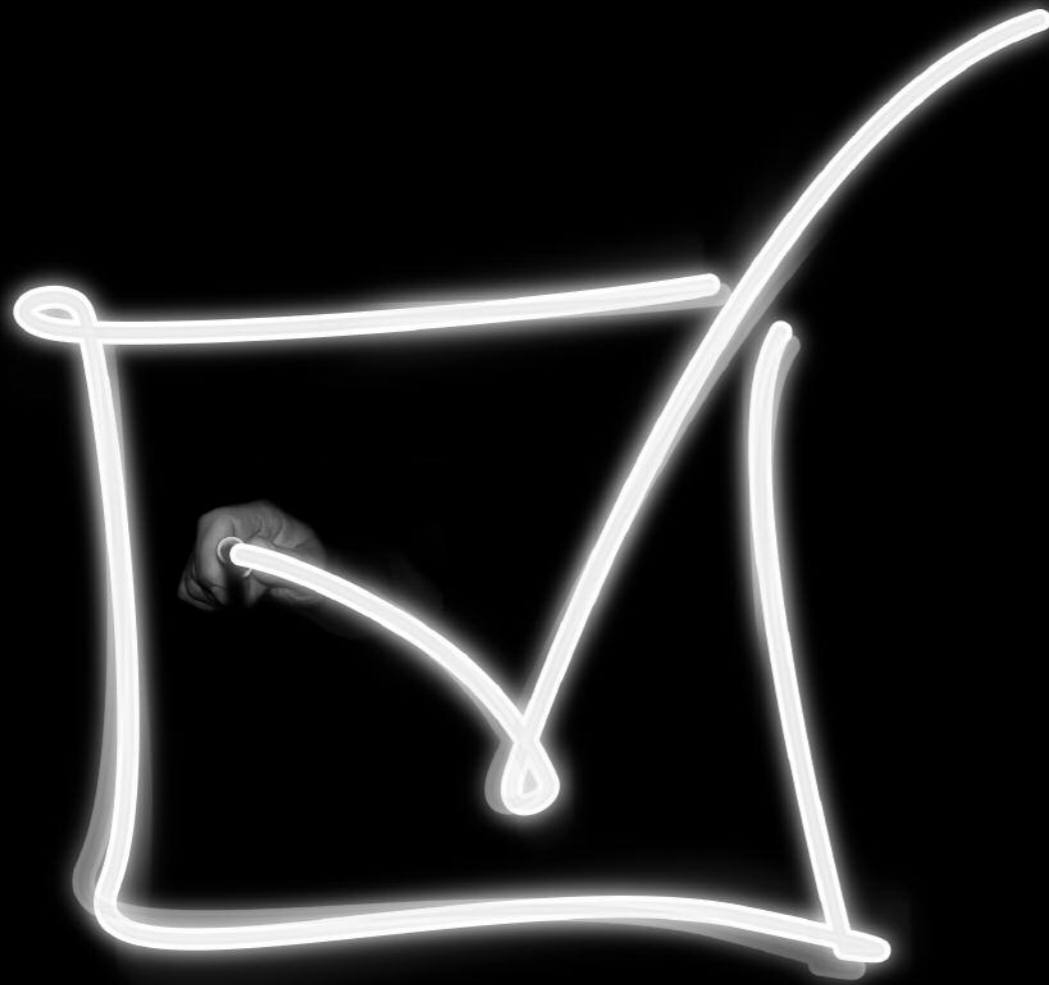
Alle MitarbeiterInnen der Zumtobel Gruppe müssen Situationen vermeiden, in denen persönliche Interessen im Konflikt zu den Interessen der Zumtobel Gruppe stehen oder stehen könnten.

Beispiele für mögliche Interessenkonflikte sind:

- eine Tätigkeit außerhalb der Zumtobel Gruppe, welche die Arbeitsleistung für die Zumtobel Gruppe beeinträchtigt oder beeinträchtigen könnte
- der Besitz von wesentlichen Anteilen an Unternehmen, die in Geschäftsbeziehung zur Zumtobel Gruppe stehen; ausgenommen davon sind Unternehmensanteile kleiner als 3 % des Unternehmenswertes (z.B. der private Besitz eines kleinen Aktienportfolios); dabei ist es unerheblich, ob es sich um ein persönliches Investment oder das eines nahen Verwandten (siehe unten) handelt
- Geschäfte mit Firmen oder Privatpersonen, bei denen der Firmeninhaber oder der direkte Verhandlungspartner ein naher Verwandter ist
- die Annahme von Geschenken, Bewirtung etc.

Nahe Verwandte im Sinne dieses Abschnitts sind: Ehepartner, Eltern, Kinder oder andere Personen, die im gleichen Haushalt wie die MitarbeiterInnen der Zumtobel Gruppe leben.

Alle MitarbeiterInnen der Zumtobel Gruppe sind verpflichtet, bestehende oder mögliche Interessenkonflikte offen zu legen (schriftliche Meldung an den jeweiligen Vorgesetzten und Registrierung in der Personalakte).



10 EINHALTUNG DES VERHALTENSKODEX

10.1 GRUNDLEGENDES

Es liegt in der Verantwortung aller MitarbeiterInnen der Zumtobel Gruppe, neben Gesetzen, internen Richtlinien und Regelungen auch die Bestimmungen des Verhaltenskodex einzuhalten. Dies ist wesentlich für den nachhaltigen Erfolg der Zumtobel Gruppe und gilt daher auch für Situationen, in denen die Einhaltung nicht einfach ist.

In Situationen, in denen weder der Verhaltenskodex noch interne Richtlinien und Regelungen genaue Handlungsanweisungen geben, sollten sich die MitarbeiterInnen der Zumtobel Gruppe folgende Fragen stellen:

- Ist die geplante Handlung legal?
- Ist die Situation transparent und nachvollziehbar?
- Würde ich in Anwesenheit meines Vorgesetzten, des Top-Managements der Zumtobel Gruppe oder meiner Arbeitskollegen auch so handeln?
- Wäre ich unangenehm berührt, wenn über meine Handlung in den Medien berichtet würde?

Sollten nach ausführlicher Abwägung dieser Fragen weiterhin Zweifel über die korrekte Vorgehensweise bestehen, wenden Sie sich bitte an die folgenden Personen:

- Ihren direkten Vorgesetzten oder
- andere Manager der Zumtobel Gruppe oder
- den Ethics Officer der Zumtobel Gruppe.

10.2 ETHICS OFFICER

Der Ethics Officer der Zumtobel Gruppe ist verantwortlich für

- die Verwaltung des Verhaltenskodex (z.B. Aktualisierungen, Pflege der Intranetplattform etc.)
- die Beantwortung von Interpretationsfragen zum Verhaltenskodex im Geschäftsalltag
- das Berichtswesen an den Vorstand der Zumtobel Gruppe zur gruppenweiten Einhaltung des Verhaltenskodex.

Kontaktieren Sie bitte den Ethics Officer, wenn Sie

- unsicher sind, wie Sie sich in einer bestimmten Geschäftssituation verhalten sollen
- glauben, dass der Verhaltenskodex in Konflikt mit lokalen Gesetzen bzw. internen Richtlinien und Regelungen steht
- einen Verbesserungsvorschlag für den Verhaltenskodex haben.

Die Kontaktinformationen des Ethics Officer stehen im Intranet, den lokalen Aushängen, schwarzen Brettern etc. zur Verfügung oder können in den lokalen Personalabteilungen erfragt werden.



II MELDUNG VON FEHLVERHALTEN

Es kann vorkommen, dass MitarbeiterInnen der Zumtobel Gruppe Verstöße gegen die Bestimmungen des Verhaltenskodex, sonstiger interner Richtlinien und Regelungen oder gegen gesetzliche Vorschriften feststellen oder vermuten. Solches Fehlverhalten kann zu ernsthaften negativen Konsequenzen für die Geschäftstätigkeit und/oder die Reputation der Zumtobel Gruppe führen und wird deshalb nicht toleriert.

Wenn MitarbeiterInnen der Zumtobel Gruppe solches Fehlverhalten feststellen oder vermuten, sind sie aufgefordert, dies umgehend zu melden. Dazu stehen folgende Möglichkeiten zur Verfügung

- Information des direkten Vorgesetzten
- Information anderer Manager in der Zumtobel Gruppe
- Information einer der Personalabteilungen der Zumtobel Gruppe
- Information des Betriebsrats
- Information des Ethics Officer.

Zusätzlich zu diesen firmeninternen Kontakten hat die Zumtobel Gruppe einen Vertrag mit einem unabhängigen externen Dienstleister geschlossen, bei dem die sogenannte **Zumtobel Group Ethics Line** eingerichtet wurde. Diese dient dazu, Meldungen von nachweisbarem oder vermutetem Fehlverhalten aufzunehmen.

Alle über die **Zumtobel Group Ethics Line** eingehenden Meldungen werden vertraulich behandelt und sehr sorgfältig nach einem definierten Prozess untersucht. Um den Untersuchungsprozess zu vereinfachen, ist es wünschenswert, dass sich die MitarbeiterInnen bei einer Meldung identifizieren. Es ist aber auch möglich, Meldungen völlig anonym abzugeben.

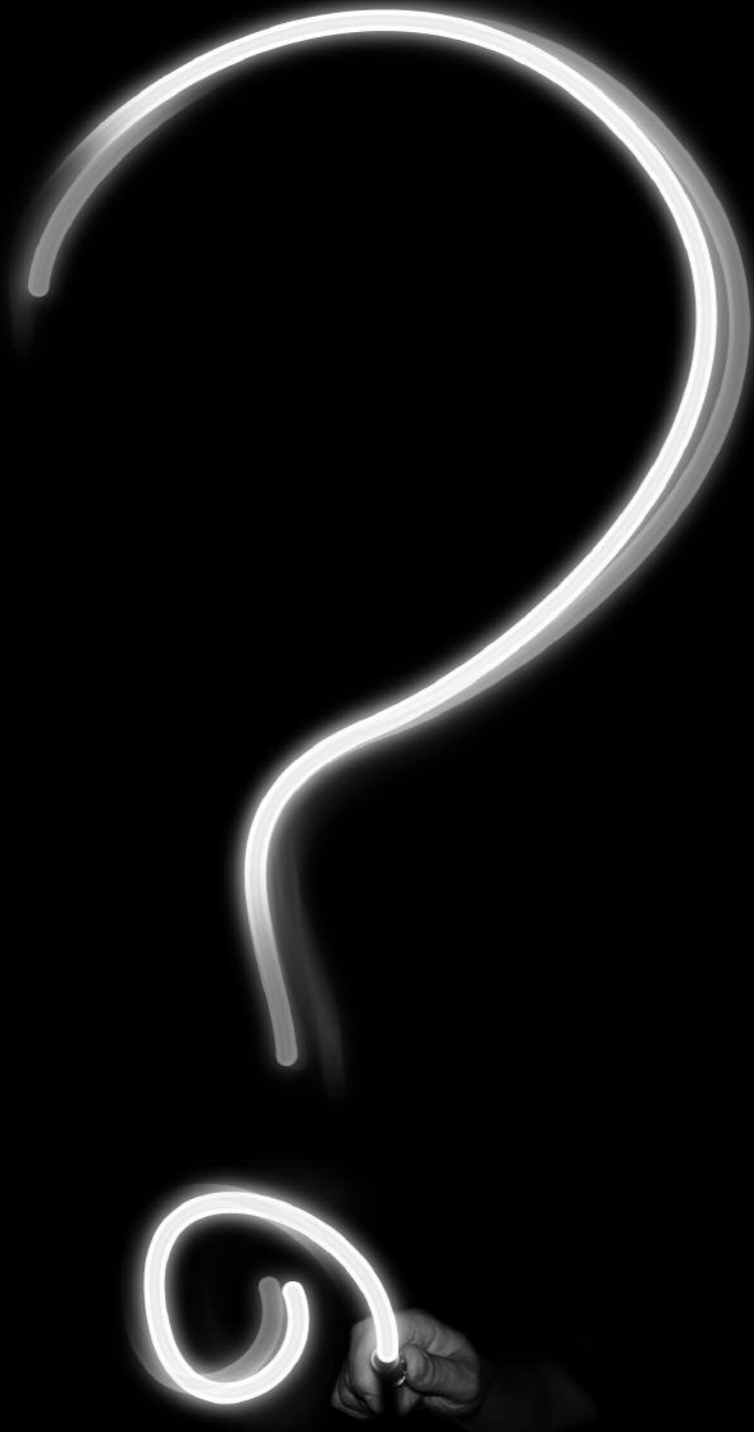
Nähere Informationen zu den technischen Details sowie zum Ablauf einer Meldung an die **Zumtobel Group Ethics Line** sind in den **Ethics Line** Broschüren und Prozessbeschreibungen zu finden. Sie finden diese Informationen unter anderem

- im Intranet
- in den lokalen Personalabteilungen
- beim Ethics Officer.

Zur Förderung einer offenen und vertrauensvollen Kommunikation erklärt die Zumtobel Gruppe hiermit, dass MitarbeiterInnen, die nachweisbare oder vermutete 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 Zumtobel Gruppe behält sich jedoch ausdrücklich vor, gegen MitarbeiterInnen die wissentlich falsche Anschuldigungen machen, disziplinarische Maßnahmen zu ergreifen.



12 GLOSSAR

ETHICS OFFICER

Der Ethics Officer der Zumtobel Gruppe ist verantwortlich für

- die Verwaltung des Verhaltenskodex (z.B. Aktualisierungen, Pflege der Intranetplattform etc.)
- die Beantwortung von Interpretationsfragen zum Verhaltenskodex im Geschäftsalltag
- das Berichtswesen an den Vorstand der Zumtobel Gruppe zur gruppenweiten Einhaltung des Verhaltenskodex.

Die Kontaktinformationen des Ethics Officer können im Intranet der Zumtobel Gruppe abgerufen werden.

DUE DILIGENCE

Due Diligence bezeichnet generell die "gebotene Sorgfalt", mit der ein Vertragsobjekt geprüft wird. Vollständige Due-Diligence-Prüfungen werden primär bei der Akquisition von Unternehmensbeteiligungen oder Ähnlichem durchgeführt und beinhalten in solchen Fällen unter anderem systematische Risikoanalysen, Stärken-Schwächen-Analysen sowie Bewertungen des Objekts.

Sofern eine Untersuchung interner Unternehmensdaten nicht möglich ist, müssen neben den bestehenden Kenntnissen zum jeweiligen Markt auch alle frei zugänglichen Informationen genauestens geprüft werden, z.B. Geschäftsberichte und Bilanzen, Auskünfte von Finanzagenturen, Banken, Versicherungen oder Ämtern & Behörden (z.B. Handelsregistereintragen) etc.

EXTERNE DRITTE

Alle Parteien, die in Kontakt und/oder Beziehung mit der Zumtobel Gruppe stehen, jedoch kein Teil der Zumtobel Gruppe sind, z.B. Kunden, Lieferanten, Mitbewerber, Agenten, Behörden, Banken, Anwälte, Designer, Presse etc.

GENERAL COUNSEL

Verantwortlicher für den Bereich Recht für die Zumtobel Gruppe, Mitarbeiter der Abteilung Corporate Tax & Legal der Zumtobel AG, Dornbirn. Die Kontaktinformationen des General Counsel können im Intranet der Zumtobel Gruppe abgerufen werden.

ZUMTOBEL GROUP ETHICS LINE

Bei der Ethics Line können rund um die Uhr Hinweise zu vermutetem oder tatsächlichem Fehlverhalten deponiert werden, bei Bedarf auch völlig anonym.

Die Ethics Line wird von einem externen Dienstleister betrieben, der völlig unabhängig von der Zumtobel Gruppe ist.

Alle über die Ethics Line eingehenden Hinweise werden vom Ethics Officer der Zumtobel Gruppe bearbeitet. Im Intranet der Zumtobel Gruppe sind alle Details zur Ethics Line enthalten.

ZUMTOBEL GRUPPE

Alle Unternehmen, Gesellschaften und Niederlassungen, die direkt oder indirekt von der Zumtobel AG, Dornbirn kontrolliert werden.

