

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

1 Die Grundwerte Euroclima Group

- 1.1 Unsere ethischen Grundwerte
- 1.2 Unsere leistungsbezogenen Grundwerte

2 Grundsätze

2.1 Zweck und Geltungsbereich

2.2 Allgemeine Grundsätze

- 2.2.1 Recht und Verhaltensstandards
- 2.2.2 Geschäftsprinzipien
- 2.2.3 Verantwortung
- 2.2.4 Vertraulichkeit
- 2.2.5 Nachhaltigkeit
- 2.2.6 Gemeinschaftliches und soziales Engagement

3 Vorbildfunktion der Unternehmensleitung

4 Prinzipien der Personalpolitik

- 4.1 Leistungsfähigkeit und Kompetenz unserer Mitarbeiter
- 4.2 Respekt und Ehrlichkeit gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern

5 Verantwortung der Organe, des Managements und der Mitarbeiter

6 Verantwortung gegenüber unseren Aktionären

7 Konkrete Verhaltensgrundsätze bei wesentlichen geschäftspolitischen Belangen

- 7.1 Compliance
- 7.2 Dokumentation von Geschäftsvorfällen, korrekte Rechnungslegung und Abrechnung
- 7.3 Vermeidung von Interessenskonflikten und Nebentätigkeiten
- 7.4 Bestechung und Korruption
- 7.5 Verantwortungsvoller Umgang mit Geschenken
 - 7.5.1 Grundsätze
 - 7.5.2 Ausnahmen
- 7.6 Spenden und Sponsoring
- 7.7 Einhaltung wettbewerbsrechtlicher Regeln
- 7.8 Ablehnung illegaler Beschäftigungsverhältnisse

8 Umsetzung

8.1 Kommunikation

- 8.1.1 Grundsätze
- 8.1.2 Konkrete Maßnahmen zur Vermittlung der Inhalte des Ethik-Kodex

8.2 Interne Organisationsmaßnahmen

- 8.2.1 Vier-Augen-Prinzip und Funktionstrennung
- 8.2.2 Spezielle Verantwortungsbereiche
- 8.2.3 Risikomanagement
- 8.2.4 Lieferanten-Alternativen
- 8.2.5 Personalrotation in sensiblen Bereichen
- 8.2.6 Meldung von Verstößen – Vertrauenspersonen
 - 8.2.6.1 Interne Vertrauenspersonen
 - 8.2.6.2 Externe Vertrauensperson
- 8.2.7 Aus- und Fortbildung

8.3 Kontrolle und Sanktion

- 8.3.1 Plausibilitätsprüfungen
- 8.3.2 Kontrollsystem
 - 8.3.2.1 Interne Revision
 - 8.3.2.2 Externes Kontrollsystem
- 8.3.3 Sanktionen

8.4 Ständige Weiterentwicklung

In allen Texten beziehen wir uns grundsätzlich mit der allgemeinen Anrede sowie den Funktionen auf Damen und Herren.

VORWORT

Die Euroclima ist ein bedeutendes Südtiroler Industrieunternehmen, weltweit tätig und ein führender Anbieter von Klima- und Lüftungsgeräte.

Unsere Erfolgsgeschichte seit 1963 verdanken wir unserer Reputation, die auf ethischen und leistungsbezogenen Grundwerten beruht.

Wir haben den Ehrgeiz, für unsere Kunden einen hohen Mehrwert zu schaffen, für unsere Eigentümer eine attraktive Rendite zu erzielen, für unsere Mitarbeiter ein bevorzugter Arbeitgeber und in der Gesellschaft ein anerkanntes Mitglied zu sein. Um dies zu erreichen, ist ein Höchstmaß an Integrität und Professionalität erforderlich.

Der Erfolg in unserem Geschäft hängt vom Vertrauen all unserer Stakeholder ab: vom Vertrauen unserer Kunden, unserer Eigentümer, unserer Mitarbeiter, unserer Lieferanten, derer, die für uns Dienstleistungen erbringen, der zuständigen Regierungs- und Aufsichtsbehörden, unserer Mitbewerber, der Medien, aber auch der 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 vorliegenden Ethik-Kodex enthaltenen Werte und Grundsätze spiegeln sich in den Richtlinien und Weisungen des Unternehmens und Unternehmensbereiche der Euroclima wider. Die Einhaltung dieser Werte und Grundsätze wird nicht nur von den Geschäftsleitern, Aufsichtsrates und dem Management, sondern auch von sämtlichen Mitarbeitern erwartet.

Wir streben kontinuierlich danach, den Ethik-Kodex den Entwicklungen des geschäftlichen und regulatorischen Umfelds sowie unseren ethischen Grundwerten anzupassen.

Wir, die Gesellschafter und Mitglieder des Aufsichtsrates der Euroclima stehen persönlich hinter den im Ethik-Kodex beschriebenen Werten. Wir verpflichten uns, für Rahmenbedingungen zu sorgen, die den Mitarbeitern sowie den Lieferanten und Subunternehmen der Euroclima im Hinblick auf die Einhaltung des Ethik-Kodex in ihrer täglichen Arbeit optimale Bedingungen bieten.

Der Verwaltungsrat der Euroclima AG

Bruneck, Januar 2012

1 DIE GRUNDWERTE DER Euroclima Group

1.1 Unsere ethischen Grundwerte

Integrität:

Unser Verhalten gegenüber unseren Stakeholdern (Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter, Lieferanten, Subunternehmer, Regierungs- und Aufsichtsbehörden, Mitbewerber, Medien) und der Gesellschaft als Ganzes ist makellos.

Verantwortungsbewusstsein:

Wir erfüllen unsere Verpflichtungen und übernehmen persönliche Verantwortung für unser Handeln. Wir versprechen nur, was wir halten können. Wir täuschen unsere Stakeholder nicht.

Fairness:

Wir behandeln unsere Stakeholder höflich und interessensgemäß. Wir fördern Chancengleichheit und ein Umfeld, das geprägt ist von fairem Verhalten und frei von Belästigungen jeder Art.

Compliance:

Wir anerkennen die Bedeutung aller relevanten Gesetze sowie aller internen und externen Vorschriften, Richtlinien und Standards, und wir halten diese ein. Wir verlangen, dass sich Vorgesetzte beispielhaft verhalten, und wir verpflichten uns zu einem erstklassigen Kontroll- und Compliance-Umfeld.

Transparenz:

Mit unseren Stakeholdern pflegen wir einen konstruktiven, transparenten und offenen Dialog, der von Respekt und Professionalität getragen wird.

1.2 Unsere leistungsbezogenen Grundwerte

Höchstleistungen:

Durch fortlaufende Weiterentwicklung unserer Geschäftspraktiken und unseres Know-hows streben wir Höchstleistungen an und wollen uns in jenen Geschäftsbereichen, in welchen wir tätig sind, nachhaltig und langfristig als führender Anbieter positionieren. Fehler betrachten wir als Chance, um uns weiter zu verbessern.

Teamwork:

Wir erreichen mehr für unsere Stakeholder, wenn wir unsere individuellen und kollektiven Stärken und Fähigkeiten verbinden und wenn bereichsübergreifend zusammenarbeiten.

Engagement:

Wir anerkennen den Beitrag des Einzelnen zu unserem gegenwärtigen und zukünftigen Erfolg und versuchen, diesen objektiv zu beurteilen. Bei der Entlohnung berücksichtigen wir den persönlichen Beitrag zur Zielerreichung, zur Führung und Kontrolle sowie zur Teamleistung. Alle Mitarbeiter tragen mit ihrem kontinuierlichen Einsatz und ihrem Engagement ihr Bestes zur Erreichung unserer gemeinsamen Ziele bei.

Risikokultur:

Wir gehen bewusst, diszipliniert und umsichtig Risiken ein. Im Interesse und zum Schutze unserer Stakeholder legen wir größten Wert auf unabhängige Risikomanagement-, Compliance- und Revisionsverfahren mit klarer Management-Verantwortung.

Profitabilität / wirtschaftlicher Erfolg:

Wir sind einer nachhaltigen Profitabilität verpflichtet, die uns erlaubt, unsere Strategien umzusetzen, langfristige Investitionen zu tätigen, unsere Mitarbeiter fair zu entlohnen und eine attraktive Rendite für unsere Eigentümer zu erzielen. Die Einhaltung unserer ethischen Grundwerte stellen wir jedoch über die Gewinnerzielung.

2 GRUNDSÄTZE

2.1 Zweck und Geltungsbereich

Der Ethik-Kodex dient dazu, die gemeinsamen Grundsätze für die Euroclima, unser Management sowie unsere Mitarbeiter zusammenfassend darzustellen. Unser Ethik-Kodex soll Fehlleistungen verhindern und die nachfolgend erläuterten Werte und Grundsätze fördern. Obschon die Richtlinien, Weisungen, Instruktionen und Handbücher der Unternehmensbereiche der Euroclima nicht Teil des Ethik-Kodex sind, spiegeln sie die in diesem Dokument enthaltenen Werte und Grundsätze wieder.

Die Einhaltung dieser Werte und Grundsätze wird von den Geschäftsführern und Mitglieder des Aufsichtsrates, dem Management und von allen Mitarbeitern erwartet.

Grundsätzlich erstreckt sich der Geltungsbereich auf alle Unternehmensbereiche der Euroclima. Wir werden in diesem Zusammenhang darauf achten, dass schützenswerte Rechtspositionen gewahrt werden.

2.2 Allgemeine Grundsätze

2.2.1 Recht und Verhaltensstandards

Die Euroclima hält die geltenden Gesetze und sonstigen maßgebenden Bestimmungen im In- und Ausland ein. Darüber hinaus fördert und unterstützt die Euroclima die Verbreitung der Grundsätze des Verhaltenskodex der Internationalen Handelskammer. Weiters unterstützt die Euroclima die Bemühungen für stärkere Transparenz und ethische Verhaltensstandards

2.2.2 Geschäftsprinzipien

Damit wir unsere Verantwortung wahrnehmen können, ist es unser Ziel, unser Geschäft gewinnbringend zu betreiben, eine starke finanzielle Basis zu bewahren und unsere Risiken auf einem angemessenen Niveau zu halten. Das Erzielen von Gewinn darf nie Rechtfertigung dafür sein, Gesetze nicht einzuhalten und Verhaltensstandards zu verletzen.

2.2.3 Verantwortung

Wir unterscheiden folgende Verantwortungsbereiche und verfolgen nachstehende Ziele:

• **Gegenüber Kunden:**

Unsere Leistungen sind auf die Erfüllung der berechtigten Anforderungen und Erwartungen der Kunden ausgerichtet. Wir werden den Bedürfnissen des Marktes durch Kundennähe, Professionalität, Innovationsfreudigkeit und Preiswürdigkeit gerecht. Wir werden unseren Kunden gegenüber Informationen und Erfahrungen offen kommunizieren und sichern das erforderliche Maß an Geheimhaltung und Diskretion zu.

• **Gegenüber Mitarbeitern:**

Zur Erreichung unserer Unternehmensziele setzen wir auf die Leistungsfähigkeit und Kompetenz unserer Mitarbeiter. Wir fördern durch Aus- und Weiterbildung den Wissenstand im Unternehmen, unterstützen die persönliche Entwicklung der Mitarbeiter, sorgen für angemessene Information und geeignete Arbeitsbedingungen. Der einzelne Mitarbeiter informiert sich aktiv. Er bringt seine eigenen Ziele mit denen des Unternehmens in Einklang und behandelt Unternehmensinteressen vorrangig.

• **Gegenüber Eigentümern:**

Wir gehen mit dem Geld unserer Eigentümer verantwortungsvoll um und streben eine überdurchschnittliche und nachhaltige Rendite an. Wir bekennen uns zu einer transparenten Informationspolitik und guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung.

• **Gegenüber Lieferanten und Subunternehmern:**

Im Sinne der Qualität und Wirtschaftlichkeit unserer Leistungen bauen wir auch auf die Erfahrungen und Kapazitäten gezielt ausgewählter Lieferanten und Subunternehmer.

• **Gegenüber Aufsichts- und Regierungsbehörden:**

Wir halten uns strikt an die maßgeblichen Gesetze, Vorschriften, Richtlinien, Standards und Gepflogenheiten der Regionen, in denen wir tätig sind.

• **Gegenüber Geschäftspartnern:**

Unser Unternehmen überzeugt durch Preis, Leistung, Qualität und Eignung der angebotenen Produkte oder Dienstleistungen. Wir behandeln alle unsere Geschäftspartner fair. Alle Mitarbeiter sind zur Ehrlichkeit und Transparenz bei der Vertrags- und Preisgestaltung und bei der Rechnungslegung verpflichtet. Alle Mitarbeiter lassen Ehrlichkeit und Offenheit in allen Phasen der Bauausführung walten und achten auf Zuverlässigkeit bei Gewähr – leistungsversprechen.

• **Gegenüber den Medien:**

Wir anerkennen die Funktion der Medien, pflegen den Dialog mit Journalisten und unterstützen sie bei der Aufgabe, objektiv über unser Unternehmen zu berichten.

• **Gegenüber der Gesellschaft:**

Wir respektieren die Menschenrechte und fördern das Gemeinwohl. Wir halten uns an das geltende Recht und bekennen uns zu fairem Wettbewerb. Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber der Umwelt bewusst. Bei der Erstellung unserer Lieferungen und Leistungen streben wir nach einem schonenden Umgang mit Energie und Rohstoffen und nach Verminderung von Emissionen und Abfallstoffen.

2.2.4 Vertraulichkeit

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse müssen vertraulich behandelt werden. Dies gilt auch für andere Informationen, an deren Geheimhaltung die Euroclima, ihre Vertragspartner und Kunden ein Interesse haben. Solche Informationen dürfen nicht ohne Erlaubnis des für die Aufhebung der Vertraulichkeit Zuständigen an Unbefugte weitergegeben werden. Diese Verpflichtung besteht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder der Beendigung eines sonstigen Vertragsverhältnisses fort.

2.2.5 Nachhaltigkeit

Wir berücksichtigen die Erwägungen zu Umwelt- und Sozialfragen bei unseren geschäftlichen Entscheidungen sowie bei der Bewirtschaftung unserer Ressourcen und unserer Infrastruktur und werden in regelmäßigen Abständen von einer externen Institution einen Nachhaltigkeitsbericht erstellen lassen und diesen entsprechend veröffentlichen.

2.2.6 Gemeinschaftliches und soziales Engagement

Wir begrüßen es, wenn sich unsere Mitarbeiter, soweit angebracht, in der Gemeinschaft engagieren. Wir unterstützen ausgewählte Organisationen und Institutionen mit humanitären, gesellschaftlichen, gemeinnützigen, bildungsbezogenen oder kulturellen Zielsetzungen.

3 Vorbildfunktion der Unternehmensleitung

Die Unternehmensleitung hat Vorbildfunktion. Die Organe und das Management leben ethisch einwandfreies Verhalten vor. Ethisch einwandfreies Verhalten am Arbeitsplatz bedeutet im Wesentlichen Ehrlichkeit und Fairness im Umgang mit den Mitarbeitern sowie mit Kunden, Lieferanten, Mitbewerbern, Behörden und der Öffentlichkeit. Die Integrität und der gute Ruf unseres Unternehmens sind von herausragender Bedeutung für seinen Erfolg.

4 Prinzipien der Personalpolitik

4.1 Leistungsfähigkeit und Kompetenz unserer Mitarbeiter

Zur Erreichung unserer Unternehmensziele setzen wir auf die Leistungsfähigkeit und Kompetenz unserer Mitarbeiter. Daher fördern und steuern wir durch regelmäßige Mitarbeitergespräche sowie offene Kommunikation die persönliche und fachliche Entwicklung unserer Mitarbeiter und sorgen für angemessene Information und geeignete Arbeitsbedingungen. Zudem sind uns Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter ein zentrales Anliegen.

Das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer basiert auf folgenden Pfeilern:

- Der gemeinsamen Erkenntnis, dass die Einhaltung von ethischen und rechtlichen Standards im geschäftlichen Verkehr im Interesse des Unternehmens und der Mitarbeiter ist;
- Einem Umfeld, das sehr gut qualifizierte Mitarbeiter anzieht, fördert und mit unserem Unternehmen verbindet;
- Der Chancengleichheit, unabhängig von Rasse, Nationalität, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion, Behinderung oder Alter;
- Einem Arbeitsumfeld ohne Diskriminierung, Belästigung oder Repressalien;
- Einer Politik der „offenen Türen“, die allen Mitarbeitern den Zugang zum Management ermöglicht;
- Einer leistungsorientierten Kultur mit einem konkurrenzfähigen Entlohnungssystem und periodisch durchgeführten fairen und objektiven Bewertungen, die den individuellen Beitrag zur Zielerreichung und zur Teamleistung sowie die Einhaltung der Werte und Grundsätze des Ethik-Kodex berücksichtigen.

4.2 Respekt und Ehrlichkeit gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern

Die Qualität der Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern ist von wesentlicher Bedeutung für den Unternehmenserfolg. Tadelloses Verhalten im Umgang miteinander, der von Respekt und Offenheit gegenüber der jeweiligen Person geprägt ist und unfaire Verhaltensweisen vermeidet, sichert nicht nur die Kommunikation und die Qualität der Unternehmenskultur, sondern beeinflusst auch das Bild des Unternehmens in der Außenwirkung maßgeblich. Derartige Verhaltensweisen, die durch geeignete institutionelle Maßnahmen garantiert werden, resultieren in Vertrauen. Wir verpflichten uns daher, Auseinandersetzungen sachlich, mit Respekt und unter Würdigung der betroffenen Personen vertrauensbildend und im Sinne des Unternehmensleitbildes zu bereinigen.

5 Verantwortung der Organe, des Managements und der Mitarbeiter

Jedes Organmitglied, jeder Manager und jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich,

- die Gesetze, Richtlinien und Vorschriften sowie die internen Richtlinien der Euroclima einschließlich der Werte und Grundsätze des Ethik-Kodex einzuhalten;
- die Richtlinien, die Handbücher und die gängigen Geschäftspraktiken im jeweiligen Aufgabenbereich zu kennen und diese gewissenhaft nach besten Fähigkeiten anzuwenden;
- Fragen aufzuwerfen und bei Nichteinhaltung von Verhaltensstandards zu intervenieren;
- sich im Team einzusetzen und das Bestmögliche zur Erreichung der gemeinsamen Ziele beizutragen;
- zu einem Arbeitsklima beizutragen, in dem Vertrauen, Professionalität, Leistung, Respekt und Selbstachtung gefördert werden;

- stets nach Treu und Glauben, verantwortungsvoll, mit angemessener Sorgfalt und Kompetenz sowie ohne falsche Darstellung von Tatsachen zu handeln;
- objektiv zu handeln, ohne dabei jedoch das persönliche Urteilsvermögen unterzuordnen;
- die Vermögenswerte und Ressourcen der Euroclima zu schützen und deren effiziente Verwendung zu fördern sowie geeignete organisatorische Vorkehrungen – einschließlich der Überwachung deren Einhaltung – zu treffen, die eine Verantwortlichkeit der Euroclima ausschließen;
- stets in ehrlicher und ethischer Weise zu handeln, unter anderem im Umgang mit tatsächlichen oder möglichen Interessenskonflikten; mit Kunden, Lieferanten, Mitbewerbern und anderen Mitarbeitenden fair umzugehen und niemals durch unethisches Verhalten gegenüber einem anderen einen ungerechtfertigten Nutzen zu ziehen;
- Verstöße gegen Gesetze und anderes Fehlverhalten gemäß den Richtlinien und Verfahren der Euroclima zu melden, sodass diese Angelegenheiten in angemessener Weise behandelt werden können;
- an den von der Euroclima angebotenen Schulungsmaßnahmen regelmäßig teilzunehmen;
- als Manager Führungskompetenzen unter Beweis zu stellen, und zwar durch Vorgabe einer klaren Kunden – orientierung, durch beispielhaftes persönliches Engagement, Glaubwürdigkeit und Einhaltung von Versprechen, angemessene Überwachung der unterstellten Mitarbeiter, Kontrolle der Compliance sowie durch die Schaffung eines Unternehmensumfelds, in dem Mitarbeiter Höchstleistungen erbringen können.

6 Verantwortung gegenüber unseren Gesellschaftern

Für die Euroclima ist die Einhaltung der kapitalmarktrechtlichen Regeln eine Selbstverständlichkeit und sie stellt dies durch eine entsprechende Compliance-Organisation, sowie umfangreiche Kommunikations- und Schulungs – maßnahmen sicher. Darüber hinaus hat sich die Euroclima zu guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung bekannt und zur Einhaltung und jährlichen Evaluierung der Regeln und Gesetze.

7 Konkrete Verhaltensgrundsätze bei wesentlichen geschäfts – politischen Belangen

7.1 Compliance

Wir erwarten von allen Organmitgliedern, dem Management, den Mitarbeitern und Geschäftspartnern, dass bei allen geschäftlichen Entscheidungen und Handlungen die geltenden Gesetze und sonstigen maßgebenden Bestimmungen im In- und Ausland beachtet werden.

7.2 Dokumentation von Geschäftsvorfällen, korrekte Rechnungslegung und Abrechnung

Alle Geschäftstransaktionen müssen vollständig und einwandfrei in Übereinstimmung mit den gesetzlichen und den darüber hinaus bei der Euroclima geltenden Vorschriften dokumentiert werden. Es werden keine Nebenbücher oder Nebenaufzeichnungen geführt. Darüber hinaus sind alle mit der Erstellung der Finanzbuchhaltung und Kostenrechnung befassten Mitarbeiter zur transparenten und verursachungsgerechten Erstellung unter Beachtung des Prinzips der Kostenwahrheit verpflichtet.

7.3 Vermeidung von Interessenskonflikten und Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten und Beteiligungen von Mitarbeitern an Unternehmen, insbesondere bei und an Geschäftspartnern und/oder Wettbewerbern, sind schriftlich anzuzeigen und vom Vorstand zu genehmigen. Diese Anzeigepflicht besteht nicht beim Erwerb börsengängiger Werte oder reiner Vermögensanlagen in nicht erheblichem Umfang. Für die Geschäftsführer und Mitglieder des Aufsichtsrates gelten die Regeln für Interessenskonflikte und Eigengeschäfte, so, wie sie im Gesetz und in vertraglichen Sonderregelungen niedergelegt sind.

7.4 Bestechung und Korruption

Im Zusammenhang mit Geschäftstätigkeiten jeglicher Art darf kein Mitarbeiter oder Beauftragter des Unternehmens Geschäftspartnern, deren Mitarbeitern und Beauftragten oder sonstigen Dritten unzulässige Vorteile verschaffen oder im geschäftlichen Verkehr fordern, sich versprechen lassen oder annehmen. Davon ist insbesondere dann auszugehen, wenn Art und Umfang dieses Vorteils dazu geeignet sind, Handlungen und Entscheidungen des Empfängers unzulässig zu beeinflussen. Dritte (zum Beispiel Berater, Banken, Makler, Lobbyisten, Sponsoren, Vertreter oder andere Vermittler) dürfen nicht zur Umgehung dieser Regelung benutzt werden. Zuwiderhandlungen werden – sofern geboten – mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder der Beendigung eines sonstigen Vertragsverhältnisses geahndet.

7.5 Verantwortungsvoller Umgang mit Geschenken

7.5.1 Grundsätze

Grundsätzlich muss angenommen werden, dass durch Geschenke die Entscheidungen des Begünstigten im Sinne des Gebers beeinflusst werden sollen, und zwar unabhängig vom Gemeinwohl des Unternehmens.

Die Annahme von Geschenken oder Vergünstigungen beeinflusst die objektive Entscheidungsfähigkeit des Beschenkten. Sie kann Dritte in die Lage versetzen, ihn unter wirtschaftlichen oder gesellschaftlichen Druck zu setzen und schadet in jedem Fall – auch wenn ein solcher Druck nicht ausgeübt wird – dem Gesamtinteresse des Unternehmens. Geschenke dürfen daher grundsätzlich nicht angenommen werden. Dies gilt auch für Geschenke geringeren Wertes. Auch Reisen, Dienstleistungen, Prämien und Rabatte sind prinzipiell als Geschenke anzusehen. Für Einladungen und Bewirtungen durch und an Geschäftspartner gelten sinngemäß die gleichen Grundsätze wie bei Geschenken. Für Aufwendungen, bei denen sich Geschäftliches und Privates so vermischen, dass eine genaue Trennung schwierig ist, müssen die Kosten privat übernommen werden.

7.5.2 Ausnahmen

Ausnahmen sind nur statthaft, wenn schon der Anschein der Beeinflussbarkeit ausgeschlossen ist und bestehende besondere Regeln, wie etwa im Umgang mit Behörden, beachtet werden. In allen Fällen einer Ausnahme bedarf es der Zustimmung des Vorgesetzten, der zu einer entsprechenden Dokumentation verpflichtet ist. Bei der Zustimmung ist zu beachten:

- Werbegeschenke müssen wertmäßig so gestaltet sein, dass ihre Annahme den Empfänger nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit bringt. Sie müssen nach dem Prinzip ausgewählt werden, beim Geber und Nehmer jeglichen Anschein von Unredlichkeit und Inkorrektheit zu vermeiden.
- In Ländern, in denen Geschenke der Sitte und Höflichkeit entsprechen, sind zumindest die gesetzlichen Bestimmungen des jeweiligen Landes einzuhalten und die Auswirkungen einer derartigen Verhaltensweise auf das Ansehen des Unternehmens zu beachten.

7.6 Spenden und Sponsoring

Spenden haben sich im Rahmen der Rechtsordnung zu bewegen und werden ausschließlich vom Vorstand geregelt. Insbesondere gilt dies auch für Sponsoring im Rahmen des gemeinschaftlichen und sozialen Engagements.

7.7 Einhaltung wettbewerbsrechtlicher Regeln

Die Euroclima ist einem fairen und offenen Wettbewerb auf den Märkten verpflichtet. Unser Unternehmen, seine Mitarbeiter oder Beauftragte dürfen sich nicht auf rechtswidrige und/oder strafrechtlich relevante Praktiken einlassen, wie Vereinbarungen mit anderen Unternehmen oder abgestimmte Verhaltensweisen, die eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbes bezwecken oder bewirken. Wir werden im geschäftlichen Verkehr zum Zwecke des Wettbewerbes keine unlauteren Geschäftspraktiken zum Nachteil von Mitbewerbern oder sonstigen Marktteilnehmern anwenden.

7.8 Ablehnung illegaler Beschäftigungsverhältnisse

Die Einhaltung aller arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften und Normen ist im gesamten Unternehmen eine Selbstverständlichkeit. Alle Mitarbeiter sind darüber hinaus angewiesen, diesen Grundsatz bei Lieferanten und Subunternehmen einzufordern und seine Einhaltung im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten zu prüfen. Widrigenfalls hat eine Beauftragung zu unterbleiben oder beendet zu werden.

8 UMSETZUNG

8.1 Kommunikation

8.1.1 Grundsätze

Die Organe und das Management sorgen dafür, dass die betroffenen Mitarbeiter die relevanten Gesetze und Bestimmungen befolgen. Diese, wie 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.

Wir achten weiterhin auf respektvolle, professionelle und zeitgerechte Kommunikation mit unseren Stakeholdern. Die Informationen, die wir insbesondere den Behörden oder der Öffentlichkeit unterbreiten, sind in allen wesentlichen Aspekten vollständig, fair, zutreffend, objektiv, zeitgerecht und verständlich. Bei der Implementierung verpflichten wir uns, im Rahmen der jeweils für die Unternehmen und Unternehmensbereiche geltenden Gesetze und Vorschriften vorzugehen.

Die Kommunikation basiert auf folgenden Grundsätzen:

- Wir kommunizieren offen, transparent und proaktiv.
- Wir informieren unsere Mitarbeiter vor oder gleichzeitig mit unseren übrigen Stakeholdern.
- Wir haben klar definierte Sprecher gegenüber Medien, Investoren und Analysten.
- Wir geben grundsätzlich keine Auskunft über Kundenbeziehungen, über Angelegenheiten, die einzelne Mitarbeiter betreffen, über Mitbewerber oder über laufende Untersuchungen.
- Wir kommentieren keine Gerüchte.

8.1.2 Konkrete Maßnahmen zur Vermittlung der Inhalte des Ethik-Kodex

Mit dem Ziel, die Inhalte des Ethik-Kodex allen Mitarbeitern entsprechend zu vermitteln und somit die Einhaltung der Regeln des Ethik-Kodex bestmöglich sicherzustellen, sind von der Euroclima folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Der Ethik-Kodex wird in Deutsch und Italienisch veröffentlicht;
- Jedem Mitarbeiter wird ein Druckexemplar des Ethik-Kodex an seine Wohnadresse zugesandt;
- Auf allen Management-Tagungen des Unternehmens werden die Inhalte des Ethik-Kodex auch unter Verwendung von plastischen Beispielen vermittelt;
- Der Ethik-Kodex wird im Intranet und auf der Website des Unternehmens veröffentlicht;
- Die Inhalte des Ethik-Kodex werden im Rahmen von „face-to-face“- Schulungen vermittelt,
- Der Ethik-Kodex wird beim Abschluss von Arbeitsverträgen zugrunde gelegt und, soweit rechtlich möglich, als integrierender Bestandteil in die Arbeitsverträge aufgenommen;
- Der Ethik-Kodex wird allen Geschäftspartnern zur Kenntnis gebracht.

8.2 Interne Organisationsmaßnahmen

Wir setzen geeignete und umfassende Instrumente, Verfahren und Bewilligungsprozesse zur Sicherstellung der Einhaltung des Ethik-Kodex ein.

8.2.1 Vier-Augen-Prinzip und Funktionstrennung

Die Anwendung des Vier-Augen-Prinzips und die Trennung von unvereinbaren Tätigkeiten sind geeignete Maßnahmen, um Unregelmäßigkeiten, insbesondere im Auftrags- und Lieferwesen, vorzubeugen. Im Rahmen der Funktionstrennung ist auf eine Trennung zwischen Entscheidung, Ausführung, Überprüfung und Berichterstattung zu achten. Diesbezüglich existiert bei der Euroclima ein im Rahmen von internen Geschäftsordnungen geregeltes System, im Rahmen dessen – abhängig von der Größe und Relevanz der Entscheidung – unterschiedliche Hierarchieebenen durch Zustimmungspflichten entsprechend einzubinden sind.

8.2.2 Spezielle Verantwortungsbereiche

Verantwortlich für die Einhaltung der Regeln des Ethik-Kodex, der Vorschriften und Gesetze sind prinzipiell die Geschäftsführer, das Management und die Mitarbeiter des Unternehmens, die Adressaten der jeweiligen Regelungen sind. Eine extern dafür beauftragte Stelle unterstützt und überprüft die Umsetzung und Einhaltung der jeweiligen Regeln im Unternehmen.

- Der Ethik-Kodex-Beauftragte koordiniert und fördert die Verhaltensstandards und dokumentiert Verstöße und daraus abgeleitete Maßnahmen;
- Die Unternehmensleitung ist für eine transparente und effektive Information unserer Stakeholder sowie die Sicherstellung der Einhaltung gesetzlichen Vorgaben und Verhaltensempfehlungen verantwortlich.

8.2.3 Risikomanagement

Das aktive Risikomanagementsystem dient der Früherkennung, Vermeidung und Reduktion insbesondere von jenen Risiken, die den Bestand des Unternehmens gefährden oder seine Entwicklung wesentlich beeinträchtigen können oder die schwerwiegende Verstöße der Unternehmensleitung gegen Gesetze oder Satzungen und Geschäftsordnungen für Geschäftsführer und Aufsichtsrat erkennen lassen. Dazu zählt auch die Eindämmung von Korruption.

Die Organisation des Risikomanagements der Euroclima baut auf dem Fertigungs-, – Service – und Akquisitionscontrolling auf, welches durch das übergeordnete Prüfungs- und Steuerungsmanagement ergänzt wird. Die Tätigkeit wird durch eine Vielzahl von Regelungen und Maßnahmen unterstützt. Interne Stellen selektieren die Angebote, überprüfen Kalkulationen und holen gebotene Zustimmungen ein. Dies ist ein Kernstück risikobewusster Geschäftsführung. Ergänzt wird dies durch ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem, interne Unternehmens – richtlinien für die Arbeitsabläufe in den operativen Bereichen und ein zentrales Controlling.

8.2.4 Lieferanten-Alternativen

Schon aus wirtschaftlichen Gründen sollte ein Unternehmen darauf achten, regelmäßig mehrere Angebote einzuholen. Einseitigen Abhängigkeiten kann damit wirksam entgegengewirkt werden. Bei der Euroclima existiert diesbezüglich ein eigenes Handbuch für die Auswahl von Subunternehmen. Subunternehmen, die sich selbst außerhalb ethischer Verhaltensnormen bewegen, werden auf einer „Blacklist“ geführt und scheiden damit als Vertragspartner aus.

8.2.5 Personalrotation in sensiblen Bereichen

Wenn möglich und wirtschaftlich vertretbar, findet in korruptionsgefährdeten betrieblichen Bereichen eine angemessene Personalrotation statt. Dabei ist aber deutlich zu machen, dass ein solcher Wechsel keine Diskriminierung der betroffenen Mitarbeiter bedeutet.

8.2.6 Meldung von Verstößen – Vertrauenspersonen

Unser Ruf, der für Integrität und eine faire Handlungsweise steht, ist unser wichtigstes Gut. Gemäß unserer Firmenpolitik melden die Mitarbeiter Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften, Richtlinien und gegen den Ethik-Kodex, sodass angemessene Maßnahmen ergriffen werden können. Dabei sind die datenschutzrechtlichen und arbeits – verfassungsrechtlichen Bestimmungen einzuhalten. Um Anreize zur Offenbarung und Schadensbegrenzung zu schaffen, werden Mitarbeiter im Rahmen der geltenden Gesetze von disziplinarischen und arbeitsrechtlichen Maßnahmen freigestellt, sofern sie sich an die Vertrauenspersonen wenden und selbst nur geringfügig an Verfehlungen beteiligt waren.

8.2.6.1 Interne Vertrauenspersonen

Interne Vertrauenspersonen sind die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung

8.2.6.2 Externe Vertrauensperson

Für anonyme Meldungen steht eine vertrauliche E-Mail Adresse zu Verfügung: odv@euroclima.com

Die oben angeführten Meldungen werden vom Aufsichtsorgan ausgewertet.

Die entsprechenden Maßnahmen zur Wahrheitsfindung werden eingeleitet und im Fall Disziplinarmaßnahmen eingeleitet

8.2.7 Aus- und Fortbildung

Die Sicherstellung der Einhaltung der Regelungen des Ethik-Kodex findet sowohl in betrieblichen Verhaltensrichtlinien, Arbeits- und sonstigen Vertragsverhältnissen als auch im Bereich Aus- und Fortbildung ihren Niederschlag. Mittels gezielter Informationen und Schulungen wird die Sensibilität für korrektes Verhalten gestärkt, wobei insbesondere in korruptionsgefährdeten Bereichen wie Vertrieb und Einkauf angemessene Informationen sichergestellt werden. Das Ziel aller Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen ist es, den Mitarbeitern die Tragweite des Inhaltes des Ethik-Kodex zu vermitteln, damit sie diesen als Richtschnur ihres Handelns verstehen. Die im Ethik-Kodex enthaltenen Inhalte werden unter anderen im Rahmen der Schulungs- und Kommunikations – maßnahmen durch illustrative Beispiele aus dem täglichen Leben konkretisiert.

8.3 Kontrolle und Sanktion

8.3.1 Plausibilitätsprüfungen

Menschliche Erfahrung zeigt, dass organisatorische Grundsätze nur Erfolg haben, wenn entsprechende Kontroll – maßnahmen sie begleiten. Diese werden in Gestalt angemessener Kontrollen und Plausibilitätsprüfungen durch das Unternehmen und durch externe Personen und Institutionen vorgenommen.

8.3.2 Kontrollsystem

Als Ergänzung zu unseren betrieblichen Kontrollmechanismen und insbesondere zur Ermittlung und Behandlung relevanter Problemkreise im Zusammenhang mit Buchführung, internem Kontrollsystem und Abschlussprüfung verpflichten wir uns zu einer umfassenden, unabhängigen internen Revision und externen Kontrolle. Unsere Führungsverantwortlichen kooperieren uneingeschränkt mit den Prüfungsinstitutionen, um zu Lösungen beizutragen und diese zeitgerecht umzusetzen.

8.3.2.1 Interne Revision

Die interne Revision berichtet unmittelbar dem Verwaltungsrat der Euroclima und ist eine hinsichtlich ihrer Tätigkeit weisungsfreie Institution. Sie versteht sich als Dienstleister für die Erfüllung operativer Geschäftstätigkeit und berichtet dem Vorstand regelmäßig über die Ergebnisse. Aufgabe der internen Revision ist es einerseits, die Einhaltung der Gesetze und unternehmensweiter Richtlinien im technischen und kaufmännischen Bereich durch periodische, unangekündigte Überprüfung aller relevanten Geschäftsfelder zu überwachen und andererseits die Funktionsfähigkeit der Compliance-Organisation zu überwachen. Dies erfolgt durch eine unangekündigte, periodische Überprüfung der Rechtmäßigkeit und Ordnungsmäßigkeit der Handlungen und auch durch eine Bündelung der Kontrolle für verschiedene Unternehmensbereiche und unter Einbeziehung verschiedener unternehmensinterner Institutionen. Zu diesem Zweck wird einmal jährlich ein Revisionsplan erstellt, in welchem die Prüfungsschwerpunkte unter dem Gesichtspunkt der Flächendeckung innerhalb angemessener Zeit enthalten sind. Hinzu treten Ad-hoc-Prüfungen aus gegebenem Anlass.

8.3.2.2 Externes Kontrollsystem

Das externe Kontrollsystem setzt sich aus folgenden Maßnahmen zusammen:

- Jährliche Unternehmensabschlussprüfung, im Rahmen derer der Abschlussprüfer auch allfällige Verbesserung – vorschläge und Schwachstellen aufzeigt. Der Prüfbericht enthält ergänzende Informationen, mit denen der

- Abschlussprüfer Feststellungen und Hinweise aus Anlass der Prüfung zusammenfasst und beinhaltet zumindest im Zuge der Abschlussprüfung festgestellte Verbesserungsvorschläge zum internen Kontrollsystem, Hinweise zu steuerlichen Auswirkungen sowie das Aufzeigen von Risiken oder erkennbaren Indikatoren für künftige Krisen;
- Beurteilung der Funktionsfähigkeit des Risikomanagementsystems durch den Abschlussprüfer. Diese beinhaltet einerseits eine Erhebung der im Unternehmen eingesetzten Systeme und Einrichtungen (Risikomanagement – methoden, Sicherungsstrategien, Methoden und Systeme zur Identifikation, Erfassung, Analyse, Bewertung, Kontrolle und Kommunikation der Risiken im Unternehmen etc.) und andererseits durch entsprechende Stichproben erhärtete Aussagen über die Wirksamkeit der Maßnahmen und organisatorischen Vorkehrungen sowie Kontrollen;
 - Prüfung von Einzelfragen durch den Abschlussprüfer, die über den gesetzlichen Prüfungsumfang hinausgehen, in Fällen gesonderter Beauftragung;
 - Zertifizierungen des Qualitäts – und Arbeitsschutzmanagementsystems im Rahmen von international anerkannten Standards;
 - Überprüfung der Funktionsfähigkeit des Wertemanagementsystems zur Vermeidung von Korruption und Betrug durch eine unabhängige externe Institution;
 - Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichtes durch eine unabhängige externe Institution;

8.3.3 Sanktionen

Bei Verstößen gegen die im Unternehmen geltenden Verhaltensrichtlinien und gegen gesetzliche Vorschriften werden die erforderlichen organisatorischen Selbstreinigungsmaßnahmen sowie disziplinarische und (arbeits-) rechtliche Maßnahmen – von der Abmahnung bis zur Entlassung – ergriffen, um, ungeachtet strafrechtlicher Konsequenzen, angemessen auf die festgestellten Zuwiderhandlungen zu reagieren und künftigen Zuwiderhandlungen entgegen – zuwirken.

8.4 Ständige Weiterentwicklung

Obschon der vorliegende Ethik-Kodex weder gesetzlich verbindliche Verpflichtungen für die Euroclima begründet, noch den Mitarbeitern oder anderen Personen Rechtsansprüche verleiht, überprüfen wir ihn und unser vergangenes Verhalten regelmäßig und werten unsere Erfahrungen aus, um uns bei der Einhaltung der im Ethik-Kodex festgelegten Grundsätze und Werte stets verbessern zu können.