



**VERHALTENSKODEX
(CODE OF CONDUCT)**

Geltungsbereich:

Constantia Industries

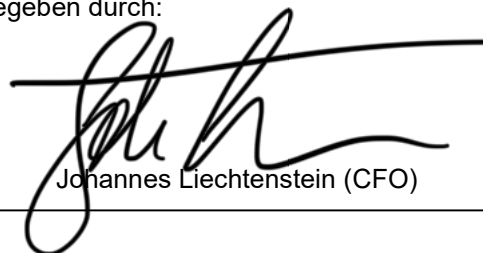
Version 2.0 vom Februar 2026

Für den internen und externen Gebrauch

Freigegeben durch:



Erfried Taurer (CEO)



Johannes Liechtenstein (CFO)

- **Inhaltsübersicht**

1. Einleitung & Zweck
2. Werte, Vision & Unternehmensidentität
3. Geltungsbereich & Verbindlichkeit
4. Grundprinzipien verantwortungsvollen Handelns
5. Rechtliche Compliance & Governance-Strukturen
6. Menschenrechte, Arbeitsrechte & soziale Verantwortung
7. Integrität, ethisches Verhalten & Konfliktprävention
8. Arbeitskultur, Diversität & Inklusion
9. Gesundheit, Sicherheit & Wohlergehen
10. Umwelt, Nachhaltigkeit & Klimastrategie
11. Qualitätsmanagement & Produktsicherheit
12. Informationssicherheit, Datenschutz & Cybersecurity
13. Umgang mit Firmenvermögen & Betriebsgeheimnissen
14. Geschäftsbeziehungen, Lieferanten & Third-Party-Risk-Management
15. Fairer Wettbewerb
16. Anti-Korruption, Anti-Bestechung & Anti-Geldwäsche
17. Internationale Geschäftstätigkeit, Sanktionen & Exportkontrollen
18. Finanzintegrität, Buchführung & Dokumentation
19. Kommunikation, Medien, Social Media & Reputationsschutz
20. Digitale Verantwortung & Umgang mit KI
21. Interessenkonflikte & Unvereinbarkeiten
22. Whistleblowing, Meldesysteme & Schutz vor Repressalien
23. Untersuchungen, Sanktionen & disziplinarische Maßnahmen
24. Compliance-Organisation & Verantwortlichkeiten
25. Training, Schulungen & kontinuierliche Verbesserung
26. Schlussbestimmungen

1. Einleitung & Zweck

Die Constantia Industries AG ist ein weltweit agierender Konzern, der aktuell aus den drei Konzerunternehmen FunderMax, Isovolta und Icotec besteht, die selbst wiederum eine Reihe von Tochtergesellschaften besitzen. Der Constantia Industries Konzern unterliegt aufgrund seiner internationalen Tätigkeit vielfältigen gesellschaftlichen, politischen und juristischen Rahmenbedingungen, die es zu beachten gilt. Verstöße gegen diese Rahmenbedingungen, insbesondere solche, die in die Rechtsordnung eines Landes, oder übernationales Recht eingreifen, können unserem Unternehmen beträchtliche finanzielle Nachteile zufügen und das Ansehen des Unternehmens und des gesamten Konzerns nachhaltig schädigen.

Der vorliegende Verhaltenskodex („Code of Conduct“ oder „Kodex“) bildet die Grundlage für alle geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen der Constantia Industries Gruppe. Er ist die Basis für moralisch, ethisch und rechtlich einwandfreie Verhaltensweisen aller Mitarbeitenden unseres Unternehmens und beschreibt die grundlegenden Werte, Prinzipien und Verhaltensstandards, die unser Unternehmen ausmachen und leiten. Er dient als Orientierungsrahmen dafür, wie wir handeln, kommunizieren und entscheiden – sowohl im täglichen Geschäft als auch in komplexen oder kritischen Situationen. Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Vertrauen, Integrität und Verantwortungsbewusstsein geprägt ist. Alle Mitarbeitenden und Führungskräfte tragen dazu bei, die Standards, die in diesem Kodex festgehalten sind, zu respektieren und aktiv zu leben. Indem wir uns an diese Regeln halten, schützen wir nicht nur den Ruf und die Interessen des Unternehmens, sondern fördern auch ein respektvolles und nachhaltiges Miteinander. Durch gelebtes Vorbild jedes Einzelnen soll er ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur sein.

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

Dieser Verhaltenskodex wird bei Bedarf über Beschluss des Vorstands der Constantia Industries aktualisiert und gegebenenfalls um spezielle, allenfalls auch nur für bestimmte Länder oder Regionen gültige, Richtlinien ergänzt.

2. Werte, Leitbild und Unternehmensidentität

Im Sinne unseres Leitbildes verstehen wir uns als ein Unternehmen, das auf Vertrauen, Ehrlichkeit, Transparenz, Loyalität, Respekt und Verantwortung aufgebaut ist. Vertrauen heißt für uns, dass wir unseren Mitarbeitern vertrauen und ihnen zutrauen, auch in schwierigen Situationen integer zu agieren. Ehrlichkeit bedeutet für uns, stets ehrlich und offen zu handeln und Entscheidungen nach moralischen Prinzipien zu treffen. Transparenz schaffen wir, indem unser Handeln und unsere Entscheidungen nachvollziehbar und frei von versteckten Motiven ist. Loyalität zeigen wir durch die Verbundenheit mit unserem Unternehmen – gerade auch in schwierigen Situationen. Respekt erweist sich im Umgang miteinander sowie in unserem Verhalten gegenüber Kunden, Partnern und der Gesellschaft. Verantwortung zeigt sich darin, wie wir mit Ressourcen umgehen, wie wir die Umwelt schützen und wie wir die Sicherheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden sicherstellen.

3. Geltungsbereich und Verbindlichkeit

Der Kodex gilt für alle Mitarbeitenden der Constantia Industries-Gruppe, unabhängig von ihrer Position, ihrem Arbeitsverhältnis oder ihrem Einsatzort. Auch externen Fachkräften, Beratern, Praktikanten sowie vertraglich eingebundenen Geschäftspartnern und Lieferanten wird empfohlen, die darin beschriebenen Standards einzuhalten.

Zur Constantia Industries Gruppe gehören alle Gesellschaften, an denen die Constantia Industries AG direkt oder indirekt mit zumindest 50 % beteiligt ist oder bei denen sie auf andere Art Kontrolle ausübt. Allen anderen Gesellschaften, bei denen die Constantia Industries AG direkt oder indirekt mit zumindest 25 % beteiligt ist und keine Kontrolle ausübt, wird der Kodex mit der Aufforderung zur Kenntnis gebracht, diesem durch selbständige Anerkennung im Rahmen ihrer gesellschaftsrechtlichen Entscheidungsstrukturen ebenfalls Geltung zu verschaffen.

Die Verbindlichkeit des Kodex steht außer Frage: Jede Abweichung kann rechtliche, organisatorische oder disziplinarische Folgen nach sich ziehen. Der Kodex ergänzt nationale und übernationale Gesetzgebungen und interne Richtlinien, ohne sie zu ersetzen.

4. Prinzipien verantwortungsvollen Handelns und Umsetzung

Wir treffen Entscheidungen stets mit der größtmöglichen Sorgfalt, Transparenz und Nachvollziehbarkeit. Jede Handlung muss den geltenden Gesetzen entsprechen und mit diesem Kodex im Einklang stehen. Verantwortungsvolles Handeln bedeutet, Risiken frühzeitig zu erkennen,

offen anzusprechen und aktiv zu minimieren. Wir handeln professionell und im Interesse des Unternehmens – und nicht im Interesse einzelner Personen.

Jeder einzelne Mitarbeitende ist für die Einhaltung und Umsetzung des Kodex selbst verantwortlich.

Die Führungskräfte des Konzerns haben den Mitarbeitenden durch gelebte Praxis Vorbild bei der Umsetzung der Inhalte des Kodex zu sein. Sie haben ihre Mitarbeitenden auch im Umgang mit dem Kodex zu unterweisen, die Einhaltung zu überwachen und bei Bedarf mit Unterstützung durch die zuständigen Stellen des Konzerns zu schulen.

Bei der Auslegung der Regeln des Kodex haben sich die Mitarbeitenden auch vom gesunden Menschenverstand leiten zu lassen und zu hinterfragen, ob unter Zugrundelegung vernünftiger, ethischer und moralischer Maßstäbe eine konkrete Handlungsweise Anlass zur Kritik geben könnte. Dabei sind insbesondere jene Werte, zu denen wir uns im Leitbild bekannt haben, zu berücksichtigen. Ebenso ist auf die jeweiligen landesspezifischen Maßstäbe und Gepflogenheiten Rücksicht zu nehmen. Bei Vorliegen gesetzlicher Normen, Gebote oder Verbote gibt es keine Ermessensspielräume.

Bei Fragen und Unklarheiten kann jeder Mitarbeitende jederzeit seinen Vorgesetzten, die zuständigen Personal- und Rechtsabteilungen, sowie auch direkt die Geschäftsleitung, Group Human Resources, oder den Konzernvorstand kontaktieren. In Streit- und Auslegungsfragen ist der Konzernvorstand nach der jeweiligen Geschäftsleitung oberste Instanz für die verbindliche Interpretation des Kodex.

5. Rechtliche Compliance und Governance-Strukturen

Wir halten uns konsequent an alle relevanten gesetzlichen Vorgaben, darunter Arbeitsrecht, Handels- und Steuerrecht, Kartell- und Wettbewerbsrecht, Umwelt-, Emissions- und Abfallrecht, Datenschutzgesetze sowie import- und exportrechtliche Bestimmungen. Um die Einhaltung dieser Pflichten zu gewährleisten, haben wir klare Governance-Strukturen etabliert, die Verantwortlichkeiten, Kontrollmechanismen und Eskalationswege definieren. Regelmäßige interne Audits, Risikobewertungen und Compliance-Maßnahmen sind ein fester Bestandteil unserer Unternehmensführung.

Alle Mitarbeitenden sind angehalten, sich über die für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich geltenden Gesetze, sonstigen Vorschriften und internen Richtlinien und Regelungen

umfassend zu informieren und in Zweifelsfällen die zuständigen Stellen (siehe Kapitel „4. Prinzipien verantwortungsvollen Handelns und Umsetzung“) zu kontaktieren.

6. Menschenrechte, Arbeitsrechte und soziale Verantwortung

Wir respektieren die Menschenwürde und verpflichten uns zur Einhaltung internationaler Menschenrechtsstandards. Dazu gehört die klare Ablehnung von Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit und jeder Form von Ausbeutung. Faire Arbeitsbedingungen und angemessene Vergütung sind für uns selbstverständlich. Mitarbeitende haben das Recht auf Mitbestimmung und auf Schutz vor Diskriminierung. Wir fördern soziale Verantwortung in unserem Unternehmen und entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette.

7. Integrität, ethisches Verhalten und Konfliktprävention

Unser Unternehmen erwartet zu jeder Zeit ein loyales und ethisch korrektes Verhalten. Manipulation, Täuschung oder die bewusste Irreführung von Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten, Kundinnen und Kunden oder Behörden widersprechen unseren Grundsätzen. Wir pflegen ein Arbeitsklima, in dem konstruktive Kritik möglich ist und Konflikte sachlich und fair gelöst werden. Mitarbeitende sollen problematische Situationen frühzeitig ansprechen und geeignete Stellen einbeziehen.

8. Arbeitskultur, Diversität und Inklusion

Basierend auf der UN-Charta und der Europäischen Konvention für Menschenrechte werden die Menschenrechte als fundamentale Werte betrachtet, die von allen Mitarbeitenden zu respektieren und zu beachten sind.

Wir legen großen Wert auf eine Arbeitskultur, die Vielfalt fördert und Menschen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, körperlicher Einschränkung, Alter, sexueller Orientierung oder politischer Überzeugung respektiert. Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing haben keinen Platz in unserem Unternehmen. Wir schaffen Rahmenbedingungen, die es jedem Mitarbeitenden ermöglichen, sein Potenzial zu entfalten und sich sicher und wertgeschätzt zu fühlen.

Sexuelle Belästigung in jeglicher Form, beispielsweise durch offensichtliche Annäherungsversuche, erniedrigende Kommentare, Witze, unflätige Ausdrücke, anzügliche Gesten oder das

zur Schau stellen einschlägigen Bildmaterials in Geschäfts- und Produktionseinrichtungen des Unternehmens ist ausdrücklich verboten. Solches Verhalten kann selbst dann als Belästigung eingestuft werden, wenn es nicht in dieser Form beabsichtigt war.

9. Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen

Die Sicherheit unserer Mitarbeitenden hat oberste Priorität. Wir erwarten die konsequente Einhaltung aller Sicherheitsvorschriften sowie eine aktive Beteiligung an Maßnahmen zur Prävention von Unfällen und Gesundheitsrisiken. Dazu gehören regelmäßige Sicherheitsunterweisungen, das Tragen geeigneter Schutzkleidung und die sofortige Meldung potenzieller Gefährdungen. Wir fördern darüber hinaus das psychische und physische Wohlergehen durch präventive Gesundheitsprogramme und sichere Arbeitsbedingungen.

10. Umwelt und Nachhaltigkeit

Wir gehen verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen um und investieren in Maßnahmen, die unsere Umweltbelastung reduzieren. Dazu zählt die Reduktion von Emissionen, ein sparsamer Energieeinsatz, die Verwendung nachhaltiger Materialien, wo dies möglich ist, sowie die Optimierung unserer Abfall- und Recyclingprozesse.

11. Qualitätsmanagement und Produktsicherheit

Wir setzen bei unseren Produkten und Dienstleistungen höchste Maßstäbe. Die Einhaltung aller relevanten Normen und Standards ist für uns selbstverständlich. Wir dokumentieren unsere Arbeitsschritte nachvollziehbar und führen regelmäßige Qualitätsprüfungen durch. Abweichungen oder Fehler werden sofort gemeldet, um schnellstmöglich Korrekturmaßnahmen einzuleiten.

12. Informationssicherheit, Datenschutz und Cybersecurity

Die Sicherheit von Daten und Informationen ist ein zentraler Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit. Wir schützen personenbezogene Daten ebenso wie vertrauliche Unternehmensinformationen. Wir erwarten sichere Passwörter, die regelmäßige Aktualisierung von Zugängen und einen verantwortungsvollen Umgang mit digitalen Systemen. Cyberrisiken müssen

erkannt, gemeldet und aktiv abgewehrt werden. Datenschutzverletzungen sind sofort zu melden und werden konsequent aufgearbeitet.

Hardware (PC, Notebook, etc.) ist immer in geeigneter Weise zu verwahren und im Rahmen der technischen Möglichkeiten mit einem Passwortschutz auszustatten. Auf Dienstreisen dürfen nur die unmittelbar erforderlichen Daten mitgeführt werden. Persönliche Passwörter dürfen nicht an andere Mitarbeitende oder Dritte weitergegeben werden. Für Vertretungen sind klare und nachweisliche Regelungen zu treffen. Sollten unternehmensbezogene Daten entwendet werden bzw. unauffindbar sein, ist unverzüglich eine Meldung an den jeweiligen Vorgesetzten vorzunehmen. Betrifft dies elektronische Daten, sind in Absprache mit der zuständigen IT-Abteilung die Sperre der Passwörter oder andere geeignete Schritte umgehend zu veranlassen.

13. Umgang mit Unternehmensvermögen und Betriebsgeheimnissen

Alle Mitarbeitenden tragen Verantwortung für den sorgfältigen Umgang mit den uns anvertrauten Ressourcen. Dazu gehören Maschinen, IT-Systeme, Materialien, finanzielle Mittel sowie immaterielle Werte wie Marken, Know-how oder geistiges Eigentum. Jede Form von Missbrauch, Verschwendung oder Diebstahl wird streng verfolgt. Betriebsgeheimnisse, insbesondere Forschungs- und Entwicklungsvorgänge, Akquisitionsstrategien oder Akquisitionsziele, sowie der Geheimhaltung unterliegende Kennzahlen, unabhängig aus welcher Informationsquelle diese stammen, sind vertraulich zu behandeln und dürfen nicht unbefugt weitergegeben werden.

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

Unternehmensinformationen jeglicher Art sind immer sicher zu verwahren und gegen die Einsichtnahme oder den Zugriff Dritter zu sichern.

Diese Verpflichtung gilt auch für Informationen, an denen Vertragspartner der Constantia Industries Gruppe ein Geheimhaltungsinteresse haben, insbesondere, wenn hierfür eine entsprechende Geheimhaltungsvereinbarung abgeschlossen wurde.

14. Geschäftsbeziehungen, Lieferanten und Third-Party-Management

Unsere Geschäftspartner wählen wir sorgfältig aus. Wir erwarten, dass sie dieselben ethischen, sozialen und ökologischen Standards einhalten wie wir selbst. Regelmäßige Audits, Compliance-Abfragen und Risikoanalysen bilden eine wichtige Grundlage unserer Zusammenarbeit. Wir behalten uns vor, Geschäftsbeziehungen zu beenden, wenn grundlegende Werte verletzt werden.

15. Fairer Wettbewerb

Wir bekennen uns zu fairem und transparentem Verhalten am Markt. Eine Einschränkung des freien Wettbewerbs und Verstöße wettbewerbs- und kartellrechtlicher Natur sind mit der Unternehmensphilosophie und Kultur, sowie dem Leitbild unseres Unternehmens nicht vereinbar.

Wir sind uns bewusst, dass Verstöße gegen nationale oder internationale kartellrechtliche Vorschriften schwerwiegende Folgen für den Constantia Industries Konzern und die betroffenen Mitarbeiter haben können. Insbesondere können sie hohe Geldstrafen und Schadenersatzzahlungen, in einigen Ländern sogar Freiheitsstrafen, nach sich ziehen. Mündliche Absprachen und abgestimmte Verhaltensweisen werden dabei so geahndet wie schriftliche Vereinbarungen.

Im Rahmen der Geschäftstätigkeit sind von allen Mitarbeitenden insbesondere die nachfolgenden Verhaltensleitlinien einzuhalten:

- Mit Wettbewerbern dürfen keine Absprachen, welcher Art auch immer, über geschäftliche Themen erfolgen. Das gilt insbesondere für Vereinbarungen und Absprachen, die das Festlegen von Preisen oder Produktionskapazitäten, die Aufteilung von Märkten oder Kunden oder den Boykott eines Kunden oder anderer Marktteilnehmer zum Ziel haben oder bewirken;
- Es dürfen keine unfairen Geschäftspraktiken angewandt oder sittenwidriger Druck auf Zwischenhändler ausgeübt werden, um Produkte zu einem bestimmten Preis zu vertreiben;
- Es dürfen keine Vereinbarungen oder Absprachen zur Abgabe von Scheinangeboten getroffen werden;
- Mitarbeitenden des Constantia Industries Konzerns ist es untersagt, bei Gesprächen und Kontakten mit Wettbewerbern über vertrauliche Angelegenheiten wie Preise und

Verkaufsbedingungen, Kosten, Produktionskapazitäten, Lagerbestände oder ähnlich vertrauliche Informationen betreffend den gemeinsamen wettbewerblichen Markt zu sprechen;

- Die Tätigkeit in Verbänden und insbesondere die Teilnahme an Verbandsitzungen stellen eine wichtige Grundlage für die Vertretung der Interessen von Industrie- und Wirtschaftsgruppen im Rahmen der nationalen und internationalen Gesetzgebung dar. Bei der Verbandsarbeit haben die Mitarbeitenden des Constantia Industries Konzerns aber ebenso die oben dargestellten Grundsätze und Verhaltensleitlinien zu beachten und sich kartellrechtskonform zu verhalten. Nehmen sie kartellrechtswidriges Verhalten anderer Teilnehmer an solchen Gremien oder am Rande solcher Verbandsveranstaltungen wahr, haben sie sich sofort aus diesen Gremien und Verbänden zurückzuziehen und ihren Vorgesetzten davon in Kenntnis zu setzen.

16. Anti-Korruption, Anti-Bestechung und Anti-Geldwäsche

Jegliche Form von Korruption oder Bestechung ist in unserem Unternehmen strikt verboten. Wir nehmen keine unzulässigen Geschenke oder Einladungen an und bieten auch keine Vorteile an, die geschäftliche Entscheidungen beeinflussen könnten. Finanztransaktionen müssen transparent und nachprüfbar sein. Unklare oder verdächtige Zahlungen sind unverzüglich zu melden.

Allen Mitarbeitenden ist daher sowohl das direkte, als auch das indirekte Anbieten oder Annehmen von Vorteilen¹ streng verboten, wenn dadurch Geschäftstransaktionen in unzulässiger Weise beeinflusst werden sollen oder auch nur ein derartiger Eindruck entstehen könnte. Geschenke an Amtsträger (Beamte), die die jeweiligen landesspezifischen Grenzwerte (sofern festgelegt) übersteigen, sind jedenfalls unzulässig. Geschenkkannahmen durch Mitarbeiter des Constantia Industries Konzerns sind untersagt. Ausgenommen davon sind ausschließlich Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert und Bewirtungen im Rahmen geschäftsüblicher Gepflogenheiten. Alle anderen Geschenke sind abzulehnen oder zurückzugeben und es ist der Vorgesetzte darüber zu informieren.

Das Anbieten oder die Entgegennahme von Geld oder geldwerten Vergünstigungen ist keinesfalls gestattet.

¹ Vorteilsgewährungen können Geschenke, Einladungen, Einkaufsmöglichkeiten zu nicht fremdüblichen Konditionen, zinslose Darlehen, etc. sein

17. Internationale Geschäftstätigkeit, Sanktionen und Exportkontrollen

Wir achten bei internationalen Geschäften auf die Einhaltung sämtlicher Exportkontroll- und Sanktionsvorschriften. Bevor wir neue Märkte bedienen oder Produkte exportieren, stellen wir sicher, dass keine gesetzlichen Restriktionen bestehen und dass alle notwendigen Genehmigungen vorliegen.

18. Finanzintegrität, Buchführung und Dokumentation

Eine korrekte, transparente und lückenlose Buchführung ist für uns unerlässlich. Finanzberichte müssen der Wahrheit entsprechen und dürfen weder manipuliert noch verfälscht werden. Schattenkonten oder sonstige intransparente Finanzstrukturen widersprechen unseren Prinzipien und sind untersagt.

19. Kommunikation, Medien, Social Media und Reputationsschutz

Wir kommunizieren klar, respektvoll und professionell – intern wie extern. Offizielle Aussagen gegenüber Medien werden ausschließlich von autorisierten Personen vorgenommen. Alle mündlichen und schriftlichen Verlautbarungen und Pressemitteilungen, die die Interessen des Constantia Industries Konzerns oder einzelner verbundener Gesellschaften berühren, erfolgen ausschließlich über die jeweiligen Vorstände, Geschäftsführer oder Kommunikationsverantwortlichen.

Auf Social Media achten wir darauf, keine vertraulichen Informationen preiszugeben und stets ein Verhalten an den Tag zu legen, das den Werten des Unternehmens entspricht.

20. Digitale Verantwortung und Umgang mit KI

Wir setzen digitale Technologien verantwortungsvoll ein. Der Einsatz von automatisierten Systemen oder künstlicher Intelligenz erfolgt transparent und nachvollziehbar. Diskriminierende oder unethische algorithmische Entscheidungen werden durch geeignete Kontrollmechanismen verhindert. Kritische menschliche Entscheidungen dürfen niemals vollständig durch KI-Prozesse ersetzt werden.

21. Interessenkonflikte und Unvereinbarkeiten

Mitarbeitende müssen Situationen vermeiden, in denen persönliche wirtschaftliche Interessen ihre geschäftlichen Entscheidungen beeinflussen könnten. Nebentätigkeiten, Beziehungen zu Geschäftspartnern oder private Investments mit Bezug zum Unternehmen sind vollständig offenzulegen und können einer Prüfung unterzogen werden.

Die Constantia Industries Gruppe verpflichtet ihre Mitarbeitenden zum transparenten Umgang mit derartigen Themen. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, aktuelle oder potentielle Interessenkonflikte vor Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses im Constantia Industries Konzern oder, sofern derartige Interessenkonflikte im Laufe des Arbeitsverhältnisses entstehen oder evident werden, dem jeweiligen Vorgesetzten und der Personalabteilung unaufgefordert sofort und im vollen Umfang offenzulegen und allenfalls um eine spezielle Genehmigung anzusuchen.

Interessenkonflikte können sich insbesondere im Zusammenhang mit den folgenden Aspekten ergeben:

- Nebentätigkeiten können den Pflichten in der Constantia Industries Gruppe widersprechen oder zu einer Interessenkollision führen und bedürfen daher in jedem Fall einer vorherigen schriftlichen Genehmigung. Dies gilt auch für die Mitwirkung in Aufsichts- oder Beiräten in unternehmensfremden bzw. konzernfremden Gesellschaften.
- Ein wirtschaftliches Engagement bei Wettbewerbern oder bei Geschäftspartnern des Constantia Industries Konzerns, insbesondere bei Kunden oder Lieferanten (ausgenommen davon sind Beteiligungen geringen Umfangs an börsennotierten Gesellschaften soweit sie einer üblichen Vermögensverwaltung entsprechen), bedarf in jedem Fall einer vorherigen schriftlichen Genehmigung. Beteiligungen an den oben genannten Unternehmen durch nahe Angehörige sind dem jeweiligen Vorgesetzten nachweislich zur Kenntnis zu bringen.
- Nahe Angehörige umfassen den Ehepartner bzw. Lebenspartner des Mitarbeitenden, seine Eltern, Geschwister und Kinder sowie sonstige Personen, soweit diese seit mindestens einem Jahr im selben Haushalt des Mitarbeiters leben.
- Ebenfalls rechtzeitig vor einem Vertragsabschluss sind solche Transaktionen mit Geschäftspartnern der Constantia Industries Gruppe meldepflichtig, bei denen die auf Seiten der Geschäftspartner an den Unternehmensentscheidungen beteiligten Personen oder die direkten Verhandlungspartner nahe Angehörige sind.

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

22. Whistleblowing, Meldesysteme und Schutz vor Repressalien

Wir fördern eine Kultur, in der Missstände offen und sicher angesprochen werden können. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, Verstöße anonym, vertraulich und ohne Angst vor Konsequenzen zu melden. Alle Hinweise werden sorgfältig geprüft, dokumentiert und nach transparenten Standards behandelt.

Wenn Mitarbeitende Verstöße gegen den Kodex, sonstige interne Richtlinien und Regelungen oder gegen gesetzliche Vorschriften erkennen, steht es ihnen frei, dieses zu melden. Dazu stehen folgende Möglichkeiten zur Verfügung:

- In erster Linie Information an den direkten Vorgesetzten, oder
- Information an die zuständige Rechts- oder Personalabteilung, oder
- Information an die Geschäftsführung der jeweiligen Konzerngesellschaft, oder
- Information an den Konzernvorstand, oder
- Meldung über das Whistleblower-System, welches aktuell in allen europäischen Konzerngesellschaften über das Intranet zur Verfügung steht

Um die Aufklärung zu vereinfachen, ist es sinnvoll, dass sich die Mitarbeiter bei einer Meldung identifizieren, wobei die Vertraulichkeit ihre Person betreffend aber auf Wunsch jedenfalls zugesichert wird. Auch das Whistle-Blower System ermöglicht eine auf Wunsch garantiert anonymisierte Meldemöglichkeit. Zur Förderung einer offenen und vertrauensvollen Kommunikation wird ausdrücklich festgehalten, dass Mitarbeitern, die festgestellte Verstöße gegen Gesetze, den Verhaltenskodex oder sonstige interne Richtlinien und Regelungen melden, daraus keinesfalls negative Folgen welcher Art auch immer erwachsen werden. Dies gilt genauso für andere Personen, die wichtige Informationen zur Untersuchung eines solchen Fehlverhaltens beitragen.

Der Constantia Industries Konzern behält sich jedoch ausdrücklich vor, gegen Mitarbeitende, die vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche Anschuldigungen machen, disziplinarische Maßnahmen zu ergreifen.

23. Untersuchungen, Sanktionen und disziplinarische Maßnahmen

Verstöße gegen den Kodex können je nach Schweregrad zu Disziplinarmaßnahmen, arbeitsrechtlichen Konsequenzen oder strafrechtlichen Schritten führen. Untersuchungen werden objektiv und vertraulich durchgeführt. Das Unternehmen verpflichtet sich zu einem fairen Verfahren, das sowohl die Rechte der Betroffenen als auch den Schutz der Meldenden berücksichtigt.

24. Compliance-Organisation und Verantwortlichkeiten

Die Verantwortung für die Umsetzung dieses Kodex liegt nicht allein bei der Unternehmensführung, sondern bei allen Mitarbeitenden. Führungskräfte haben eine besondere Vorbildfunktion und unterstützen ihre Teams dabei, die Anforderungen zu verstehen und umzusetzen. Compliance-Beauftragte, Datenschutzbeauftragte (sofern gesetzlich erforderlich) und interne Prüfinstanzen stellen sicher, dass Mechanismen zur Überwachung und Kontrolle effektiv funktionieren.

25. Training, Schulungen und kontinuierliche Verbesserung

Regelmäßige Schulungen sensibilisieren Mitarbeitende für ethische, rechtliche und sicherheitsrelevante Themen. Unsere Schulungskonzepte werden ständig weiterentwickelt, um neuen gesetzlichen Anforderungen und technologischen Entwicklungen gerecht zu werden. Der Kodex selbst wird in regelmäßigen Abständen überprüft und bei Bedarf aktualisiert.

26. Schlussbestimmungen

Der Code of Conduct ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Er beschreibt, wie wir arbeiten und wofür wir stehen. Seine Einhaltung schafft Vertrauen – bei Mitarbeitenden, Partnern, Kunden und der Gesellschaft. Indem wir uns an diesen Kodex halten, sichern wir nicht nur den wirtschaftlichen Erfolg, sondern auch die nachhaltige und verantwortungsvolle Zukunft unseres Unternehmens.

Dieses Dokument darf auch in der externen Kommunikation mit Kunden und Lieferanten verwendet werden.

