


EVVA | CODE OF CONDUCT

Respekt und Rückgrat zeigen.
In Worten und Taten.

Dieser Verhaltenskodex ist verbindlich, halten Sie ihn bitte unbedingt ein.

Bei Unklarheiten können Sie sich jederzeit an Ihre Führungskraft oder Ihre HR wenden.

Beachten Sie als Mitarbeiter auch die IT-Richtlinien sowie die Social-Media-Richtlinien von EVVA. Im Intranet unter:

 Unser EVVA > Leitbild, Werte & Richtlinien

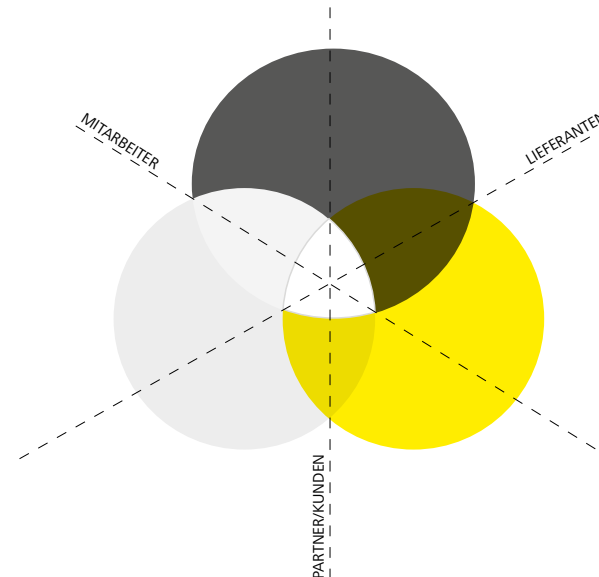


Wozu einen Verhaltenskodex?

EVVA ist international tätig. Absichtliche oder unabsichtliche Verstöße gegen die Rechtsordnung eines Landes können finanzielle Nachteile bringen und unser Image schädigen. Alle EVVA-Mitarbeiter sollten sich immer über die Gesetze und Richtlinien für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich informieren. Kontaktieren Sie in Zweifelsfällen bitte Ihren Vorgesetzten. Verstöße gegen Gesetze und die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex können straf- und zivilrechtliche Konsequenzen wie Regress- und Schadenersatzforderungen bedeuten. Lassen Sie sich bei Ihren Entscheidungen auch von Ihrem gesunden Menschenverstand leiten.

Für wen gilt er?

Der Verhaltenskodex gilt für sämtliche Mitarbeiter der EVVA-Gruppe. Dazu gehören alle Gesellschaften, an denen die EVVA-Gruppe direkt oder indirekt mit mind. 50 % beteiligt ist oder bei denen sie auf andere Art Kontrolle ausübt. EVVA gibt den Verhaltenskodex auch Gesellschaften mit geringerer Beteiligung und an wesentliche Geschäftspartner als Grundlage für ihre Entscheidungen weiter.



Wir von EVVA wollen Vorbild sein und uns so verhalten, wie es unseren Werten als Familienunternehmen entspricht. Die Möglichkeiten, falsch zu handeln, können enorm sein. Ob aus Gier, mangelndem Respekt oder einfach nur aus Gedankenlosigkeit. Doch egal, was andere machen – **wir bleiben auf dem richtigen Weg.**

Was wir darunter verstehen, soll Ihnen als Mitarbeiter, Lieferanten, Partner oder Kunde dieser Verhaltenskodex – der Code of Conduct von EVVA – näherbringen. Er hilft uns allen, die richtigen Entscheidungen zu treffen, um jederzeit als ehrlicher, zuverlässiger und fairer Mensch in den Spiegel blicken zu können.

www.evva.com/csr – hier finden Sie Unternehmensleitbild, Werte, Code of Conduct und alles rund ums nachhaltige Handeln bei EVVA.

1. Wir kommunizieren professionell.

Sie als Mitarbeiter sind der wichtigste Botschafter von EVVA. Ihr Gegenüber sollte immer erkennen, dass Sie stolz darauf sind, EVVA zu vertreten. Das gilt auch für Ihre Beiträge auf Social-Media-Plattformen. Am besten handelt man gegenüber Dritten so, wie man selbst behandelt werden möchte: ehrlich, fair, respektvoll, professionell. Auch wenn es andere nicht tun sollten.

Beispiel: Das Meeting beginnt. Ihr Gegenüber wirkt unfreundlich und gereizt. Sie bleiben sachlich und höflich. Es stellt sich bald heraus: Ihr Gesprächspartner stand wieder mal im Stau und benötigte ein paar Minuten, um sich zu entspannen.

Beispiel: Ein Gerücht gehört? Lassen Sie sich nicht irritieren, fragen Sie proaktiv Ihren Vorgesetzten oder ganz offen beim Infofrühstück nach.

2. Wir sind diskret.

› Vertrauliches muss im Unternehmen bleiben. Stellen Sie – mündlich oder schriftlich – nur Informationen an Dritte zur Verfügung, die ausdrücklich zur Veröffentlichung von Ihrem Geschäftsführer, Vorgesetzten oder Kommunikationsverantwortlichen freigegeben wurden.

› Achten Sie bitte darauf, jegliche Unternehmensinformationen (Dokumente, Zeichnungen etc.) und deren Vielfältigungen sicher zu verwahren. Beruflich unterwegs? Schützen Sie diese Infos z.B. am Laptop vor Einsicht/Zugriff von Dritten. Unsere IT-Richtlinien für den sicheren Einsatz Ihrer Hard- & Software helfen Ihnen weiter.

› Über alle Unternehmensgeheimnisse ist strenge Verschwiegenheit zu wahren. Dazu gehören z.B. Fragen zu Forschung und Entwicklung, Akquisition, Strategie oder wesentlichen Investitionen. Diese Informationen sind nur für Mitarbeiter gedacht, die diese beruflich benötigen. Achten Sie bitte auch auf Geheimhaltungsvereinbarungen in Ihrem Dienstvertrag sowie auf jene mit Vertragspartnern von EVVA. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht übrigens auch dann uneingeschränkt fort, wenn das Dienstverhältnis beendet wurde.

Beispiel: „Ihr arbeitet ja gerade an dieser neuen Technologie, wie geht’s voran?“, will jemand beiläufig wissen. Sie sind ehrlich und sagen offen, dass Sie darüber leider nicht sprechen können.



Unser EVVA-Weg Start

3. Wir verhalten uns gesetzestreu.

- › Wir schätzen unsere Mitbewerber, aber Vereinbarungen oder Absprachen mit ihnen – welcher Art auch immer – sind absolut untersagt. EVVA bekennt sich klar zum freien Wettbewerb. Verstöße gegen kartellrechtliche Vorschriften können hohe Geldstrafen, Schadenersatzzahlungen, in einigen Ländern sogar Freiheitsstrafen nach sich ziehen. Mündliche Absprachen und abgestimmte Verhaltensweisen werden genauso wie schriftliche geahndet.
- › Es dürfen keine unfairen Geschäftspraktiken angewandt oder Druck auf Zwischenhändler ausgeübt werden, um Produkte zu einem bestimmten Preis zu vertreiben.
- › Besprechen Sie mit Mitbewerbern keinesfalls vertrauliche Angelegenheiten wie Preise, Verkaufsbedingungen, Kosten, Produktionskapazitäten, Lagerbestände oder Ähnliches, was den gemeinsamen Markt betrifft. Das gilt auch, falls Sie in Verbänden tätig sind oder an Messen teilnehmen.

Weiterführende Regelungen finden Sie in den Wettbewerbs-Richtlinien. Diese liegen beim Legal Office und in der Personalentwicklung auf.

| *Beispiel: Sie besuchen für EVVA eine Verbandsveranstaltung. In der Pause nehmen Sie wahr, dass andere Teilnehmer ein kartellrechtswidriges Verhalten zeigen. Sie ziehen sich sofort zurück und informieren Ihren Vorgesetzten darüber.*

4. Wir sind unbestechlich.

- › Allen Mitarbeitern ist das direkte oder indirekte Anbieten oder Annehmen von Vorteilen streng verboten, wenn dadurch Geschäftstransaktionen in unzulässiger Weise beeinflusst werden sollen oder auch nur ein derartiger Eindruck entstehen könnte. Geld oder geldwerte Vergünstigungen anzubieten oder entgegenzunehmen ist nicht gestattet.
- › Geschenke an Amtsträger/Beamte, die die jeweiligen landesspezifischen Grenzwerte übersteigen, sind unzulässig. Nehmen Sie bitte selbst keine Geschenke an. Ausgenommen davon sind ausschließlich Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert und geschäftsübliche Bewirtungen. Alle anderen Geschenke sind abzulehnen oder zurückzugeben. Auch um in unseren Entscheidungen unabhängig zu bleiben.

| *Beispiel: Ein externer Dienstleister will Ihnen bei einem Treffen wertvolle Urlaubsgutscheine schenken. Sie lehnen dankend ab.*

5. Wir handeln respektvoll und nachhaltig.

- › EVVA legt besonderen Wert auf einen wertschätzenden Umgang untereinander. Wir respektieren die Meinung anderer und ihre persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte.

Wir bei EVVA dulden keinerlei Diskriminierung und Belästigung z.B. aufgrund von Nationalität, Kultur, Religion, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller oder politischer Orientierung, Alter oder Behinderung (siehe auch die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen unter www.un.org/en/documents/udhr). EVVA verurteilt ausdrücklich Zwangs- und Kinderarbeit.

- › Einstellung, Beförderung und Beurteilung der Mitarbeiter erfolgen allein aufgrund leistungsorientierter Kriterien wie Erreichung der Zielvereinbarungen oder berufliche Erfahrung.
- › EVVA hat Richtlinien für Ihren Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz entwickelt. Halten Sie diese bitte immer ein, für Mitarbeiter zu finden unter



„Unser EVVA > Arbeitssicherheit“ und
„Unser EVVA > Nachhaltigkeit“

| *Beispiel: Für unser Familienunternehmen gehört Corporate Social Responsibility (CSR) zur Unternehmenspolitik. EVVA ist ein Branchen-Pionier bei der Nachhaltigkeit – Stichwort: Clean Production – und setzt zahlreiche soziale Maßnahmen für die Mitarbeiter. Denn Werte gehören gelebt, nicht nur festgelegt.*

6. Wir informieren bei Interessenkonflikten.

- › Besonders wenn Interessenkonflikte auftreten, ist eine transparente Vorgehensweise notwendig. Informieren Sie bitte sofort Ihren Vorgesetzten über Interessenkonflikte oder wenn diese künftig auftreten könnten. Das betrifft beispielsweise Nebentätigkeiten oder die Mitwirkung in konzernfremden Aufsichts- bzw. Beiräten. In jedem Fall ist hier eine vorherige schriftliche Genehmigung von EVVA notwendig.
- › Die folgenden Punkte sind – vor Vertragsabschlüssen – auch dann meldepflichtig, wenn Sie oder ein naher Angehöriger von Ihnen betroffen sind: wirtschaftliches Engagement bei Kunden, Partnern, Lieferanten, Wettbewerbern etc. sowie Beteiligung an Unternehmensentscheidungen bei Geschäftspartnern von EVVA.

*Beispiel: Sie möchten einen Nebenjob annehmen.
Da dafür eine Genehmigung notwendig ist,
informieren Sie zuvor Ihren Vorgesetzten darüber.*

7. Wir stehen zu unseren Entscheidungen. Und Fehlern.

Wenn Sie ein Fehlverhalten feststellen, dann informieren Sie bitte Ihren Vorgesetzten oder Ihre HR-Abteilung. EVVA garantiert Ihnen eine korrekte Vorgehensweise.

Klar ist aber auch: EVVA behält sich ausdrücklich vor, gegen Mitarbeiter, die vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt oder falsche Anschuldigungen gegen andere gemacht haben, disziplinarische Maßnahmen zu ergreifen.

- | *Niemand ist vollkommen. Wenn Sie den Code of Conduct und die Richtlinien von EVVA beachten, sind Sie aber auf der sicheren Seite. Wenn dennoch Verstöße passieren, melden Sie diese bitte.*
- | *Nur dann hat EVVA die Chance, noch Schaden abzuwenden.*



Tipps für die Zielgerade.
Links und rechts vom EVVA-Weg kann es Gefahren oder Unsicherheiten geben. Stellen Sie sich dann diese Fragen, bevor Sie handeln:

- › Widerspricht meine Entscheidung diesem Code of Conduct oder den EVVA-Richtlinien?
- › Bei wem kann ich Rat einholen?
- › Schadet meine Handlungsweise irgendjemandem?
- › Würde ich so handeln, wenn andere von den Konsequenzen erfahren würden?
- › Kann ich dann noch zufrieden in den Spiegel schauen?