



CODE OF CONDUCT

der Österreichischen Salinen Aktiengesellschaft
und ihrer Konzerngesellschaften („ÖSAG-Konzern“)



Unsere Mission

Der Unternehmensschwerpunkt

WIR LE^{BE}EN SALZ

Unsere Vision

Das langfristige Ziel

Wir sind das führende Unternehmen für Salzspezialitäten. Unsere wertvollen Salzprodukte aus Österreich und die faszinierenden Salzwelten haben einen sehr guten Ruf.

Unsere Werte

Prinzipien, die uns Tag für Tag leiten

Vertrauen: In sich selbst und in andere

Verantwortung: Für sich selbst und für andere

Teamgeist: Immer miteinander und stets füreinander

Respekt: Selbstbewusst und mit anderen auf Augenhöhe

Tradition: Geprägt durch 7.000 Jahre Geschichte und offen für Neues

Gemeinsam gestalten wir den Weg unseres Unternehmens.
Wir investieren in unsere Zukunft und unsere MitarbeiterInnen.

Die Österreichische Salinen Aktiengesellschaft

CODE OF CONDUCT

der Österreichischen Salinen Aktiengesellschaft
und ihrer Konzerngesellschaften („ÖSAG-Konzern“)



Einführung

Die lange Tradition von 7000 Jahren Salzproduktion in Österreich erfüllt uns mit Stolz. Gleichzeitig bedeutet dies selbstverständlich auch in Zukunft, dass wir uns an einer wirtschaftlichen, sozialen und vor allem ökologisch nachhaltigen Unternehmenspolitik orientieren. Mit unserem Standort im Herzen Österreichs bieten wir unseren Kunden Innovationen, attraktive Markenpolitik und heben uns mit einem umfassenden Angebot an Services und Dienstleistungen vom Wettbewerb ab. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Basis für den Erfolg und die Qualität unseres Unternehmens. Das Image der Salinen Austria AG in der Gesellschaft wird nicht zuletzt durch unser Verhalten geprägt. Jede und jeder Einzelne trägt durch seine Persönlichkeit, Leistung und sein Verhalten dazu bei.

Was ist der Verhaltenskodex?

Unser Verhaltenskodex basiert auf unserem Unternehmensleitbild und ist der für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sämtliche Unternehmens- und Geschäftsbereiche der Salinen Gruppe verbindliche Verhaltenskodex. Dieser Kodex enthält die Regeln für ethisches und rechtlich einwandfreies Handeln und Entscheiden aller Beschäftigten der Gruppe. Der vorliegende Kodex bildet einen Orientierungsrahmen, er enthält keine detaillierten Handlungsanweisungen. Er ist die Grundlage einer offenen, wertschätzenden und rechtskonformen Unternehmenskultur, der wir uns verpflichtet fühlen und die wir jeden Tag aufs Neue mit Leben erfüllen.

Gültigkeit des Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Beschäftigten der Salinen Gruppe – für den Vorstand, die Führungskräfte und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in sämtlichen Unternehmensbereichen und Tochtergesellschaften. Er gilt ebenso für Personen, die den internen Mitarbeitern funktional gleichwertig eingesetzt werden, wie zum Beispiel Leiharbeitnehmer. Auch von all unseren Geschäftspartnern erwarten wir gesetzeskonformes und integrires Verhalten.

Umsetzung und Durchsetzung

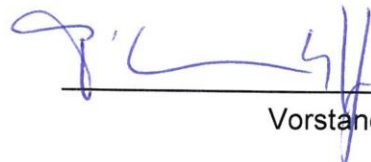
Wir verpflichten uns, die erforderlichen Anstrengungen zu unternehmen, um den in diesem Code of Conduct beschriebenen Grundsätzen und Werten gerecht zu werden und die Vorgaben zu erfüllen.

EBENSEE 2022 06 15

Ort, Datum

Ebensee, 15.6.2022

Ort, Datum


Vorstand


Vorstand

CODE OF CONDUCT

der Österreichischen Salinen Aktiengesellschaft
und ihrer Konzerngesellschaften („ÖSAG-Konzern“)



Verweis auf internationale Grundsätze und Konventionen

Die in diesem Code of Conduct angeführten ethischen Prinzipien beruhen insbesondere auf den Grundsätzen des UN Global Compact (Anhang), den ILO-Konventionen, auf der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, auf den UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen sowie auf den OECD-Richtlinien für internationale Unternehmen.

Standards der Zusammenarbeit

Getreu unserem Motto „Wir leben Salz“ erwarten wir von allen unseren Beschäftigten, dass sie stets nach höchsten beruflichen Standards sowie Leitlinien unseres Unternehmens handeln. Verstoßen MitarbeiterInnen im Rahmen ihrer Tätigkeit bzw. durch ihr Verhalten gegen bestehende Richtlinien, Regelungen oder Vorschriften, haben sie mit disziplinarischen Maßnahmen zu rechnen.

Offene Kommunikation mit MitarbeiterInnen

Wir vertuschen Fehlverhalten nicht. Melden Mitarbeiter in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten, dulden wir keine Einschüchterungsversuche oder Repressalien ihnen gegenüber. „In gutem Glauben“ verstehen wir so, dass der Mitarbeiter überzeugt ist, dass seine Darstellung der Wahrheit entspricht. Dies gilt unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung die Version des Mitarbeiters bestätigt oder nicht.¹

Dialog mit Kooperationspartnern

Alle Geschäftsinformationen unserer Partner und ihre Betriebsgeheimnisse werden prinzipiell sensibel und vertraulich behandelt. Erforderliche Dokumente werden sachgerecht erstellt, aufbewahrt oder ggf. nach dem Ende der Zusammenarbeit vernichtet.

Kundenorientierung

Wir verhalten uns unseren Kunden und Geschäftspartnern gegenüber fair. Wir erfassen die Wünsche, Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden und Geschäftspartner, um eine zielgerichtete Umsetzung in Produkte, Dienstleistungen oder andere Prozesse zu gewährleisten. Unser oberstes Ziel ist es, auf der Basis von Vertrauen eine langfristige und stabile Beziehung zu unseren Kunden und Geschäftspartnern aufzubauen.

Annahme von Geschenken, Spenden

a) Geschenke an unsere MitarbeiterInnen

Unserer Mitarbeiter fordern oder akzeptieren von Kunden oder Lieferanten keine persönlichen Vorteile, die das eigene Verhalten hinsichtlich der eigenen Tätigkeit für das Unternehmen beeinflussen oder beeinflussen könnten.

Werden Geschenke von Dritten angeboten, dürfen sie angenommen werden, wenn sie allgemein übliche Praxis sind und als Höflichkeit anerkannt werden können (Werbegeschenke mit dem Logo des abgebenden Unternehmens wie zum Beispiel Kalender oder Kugelschreiber).

¹ Alle MitarbeiterInnen sind verpflichtet, den vorliegenden Verhaltenskodex jederzeit einzuhalten. Wenn sie Verstöße gegen den Verhaltenskodex, sonstige anwendbare Richtlinien oder Regelungen oder gesetzliche Vorschriften feststellen oder für möglich halten, sind sie aufgefordert, den Sachverhalt über das [Salinen-Hinweisgebersystem](#) (Whistleblowing-System) zu melden. Diese Meldung kann auch anonym erfolgen. Jedenfalls werden alle Meldungen vertraulich behandelt und sorgfältig untersucht.

CODE OF CONDUCT

der Österreichischen Salinen Aktiengesellschaft
und ihrer Konzerngesellschaften („ÖSAG-Konzern“)



Bei Geschenken, deren Wert € 50,00 übersteigt, muss der Compliance-Beauftragte bzw. die Leitung informiert werden. Ist dies nicht möglich, sind die Geschenke abzulehnen.

Eine Bewirtung ist gestattet, wenn die Einladung im Rahmen eines geschäftlichen Kontakts erfolgt und sozial adäquat ist.

Einladungen zu Veranstaltungen mit rein oder weit überwiegendem geschäftlichen Charakter sind nach Abstimmung mit dem Vorgesetzten zulässig, Anreise- und Übernachtungskosten müssen aber vom Eingeladenen jedenfalls selbst getragen werden.

b) Geschenke durch unsere MitarbeiterInnen

Geschenke unsererseits dürfen ebenfalls nur in einem für die Geschäftsbeziehung üblichen Rahmen und in einem materiell angemessenen Umfang angeboten werden. Der Empfänger darf damit keine Verpflichtung verbinden können, die seine geschäftlichen Entscheidungen beeinflussen würde.

c) Spenden

Wir spenden grundsätzlich nicht an politische Parteien, an Einzelpersonen oder an Organisationen, deren Ziele unserer Unternehmensphilosophie widersprechen oder unsere Reputation schädigen. Die Vergabe von Spenden erfolgt stets transparent.

Bestechung und Korruption

Wir dulden keinerlei Form von Korruption und Bestechung, unabhängig davon, ob dadurch unser Firmenvermögen oder das Vermögen Dritter geschädigt wird. Wir sorgen durch Kontrollmechanismen dafür, dass Bestechung, Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Steuerhinterziehung oder Geldwäsche vorgebeugt wird.

In Übereinstimmung mit den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften, ist es unseren MitarbeiterInnen untersagt, vermögenswerte Vorteile, die in irgendeiner Art und Weise dazu geeignet sind, geschäftliche Entscheidungen zu beeinflussen, anzunehmen, zu fordern, anzubieten oder zu gewähren. Ausnahmen in Bezug auf Werbegeschenke, Geschenke von geringem Wert oder andere übliche geschäftliche Gefälligkeiten sind stets der internen Überprüfung und Genehmigung vorbehalten.

Auch unsere Geschäftspartner sind angehalten, Interessenkonflikte, die ein Korruptionsrisiko bergen, zu vermeiden.

Datenschutz

Wir behandeln alle personenbezogenen Daten unserer Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter mit größter Sorgfalt. Dazu zählen Namen, Adressen, Telefonnummern sowie Geburtsdatum oder sonstige personenbezogene Daten. Unsere MitarbeiterInnen sind dazu verpflichtet, zur Sicherung der Daten alle Maßnahmen zu treffen, die dazu geeignet sind, unser IT-System sowohl vor internem als auch externem Datendiebstahl zu schützen.

Schutz der Umwelt

Der Schutz der Umwelt und des Klimas ist uns ein wichtiges Anliegen. Wir sind ISO 14001 zertifiziert und haben ein entsprechendes Umweltmanagementsystem eingerichtet, das regelmäßig auditiert wird. Unsere MitarbeiterInnen sind dazu angehalten alle natürlichen Ressourcen, die in unserem Unternehmen eingesetzt werden, schonend zu behandeln. Ein verantwortungsvoller Umgang bei Herstellung und Vertrieb unserer Produkte wird von unseren Mitarbeitern erwartet.

CODE OF CONDUCT

der Österreichischen Salinen Aktiengesellschaft
und ihrer Konzerngesellschaften („ÖSAG-Konzern“)



Arbeitsbedingungen

Wir bieten unseren MitarbeiterInnen ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld, um allen Unfällen und Erkrankungen vorzubeugen, die durch und im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit oder den Betrieb von Einrichtungen an der Arbeitsstätte verursacht werden können. Alle einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zu Arbeitsplatz- und Arbeitssicherheit sowie zum Umweltschutz werden lückenlos eingehalten. Unsere Mitarbeiter sind angehalten, alle Sicherheitsvorschriften strikt zu befolgen und allfällige Mängel unverzüglich zu melden und zu beheben. Es findet eine regelmäßige Unterweisung unserer Mitarbeiter statt. Die jeweiligen Vorgesetzten trifft hier eine besondere Verantwortung. Überdies unterliegen die Sicherheitsvorschriften einer laufenden Überprüfung auf Einhaltung und Wirksamkeit.

Einhaltung geltenden Rechts

Wir verpflichten unsere Führungskräfte dazu, sich mit den Gesetzen, Vorschriften und Regeln, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind, vertraut zu machen und ausnahmslos einzuhalten. Gerade unsere Führungskräfte und Fachverantwortlichen tragen bei der Erfüllung des Verhaltenskodex eine hohe Verantwortung.

Die Geschäftspraktiken unserer Geschäftspartner und deren Lieferanten müssen ebenso den geltenden Gesetzen Rechnung tragen.

Vermeidung von Interessenskonflikten

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn die Tätigkeiten unserer MitarbeiterInnen oder ihrer persönlichen Interessen ihre Arbeit im Unternehmen beeinträchtigen oder sie nicht in der Lage sind, die Unternehmensinteressen objektiv und effektiv zu vertreten.

Nebentätigkeiten unserer Mitarbeiter bedürfen daher ohne jede Ausnahme der Zustimmung ihres Vorgesetzten. Aktivitäten, die in Konkurrenz zur Geschäftstätigkeit von stehen, sind ausnahmslos untersagt.

Fairer Wettbewerb

Wir fühlen uns dem fairen Wettbewerb verpflichtet und halten uns an diese Gesetze und Regeln. Wir unterlassen Absprachen über Preise, Konditionen und Strategien mit Konkurrenten, Lieferanten, anderen Unternehmen und Händlern, die einen fairen Wettbewerb behindern.

Wertschätzung und Diskriminierungsverbot

Der Mensch steht immer an erster Stelle; daher haben wir uns ohne Einschränkung den international anerkannten Menschenrechten verpflichtet und akzeptieren keine wie auch immer geartete Missachtung derselben. Ein fairer und wertschätzender Umgang miteinander ist Teil unserer Unternehmenskultur. Wir tolerieren daher keine Form von Mobbing, Missbrauch oder Belästigung. Dazu gehören Handlungen, die unerwünscht, beleidigend, einschüchternd oder diskriminierend sind, sowie jede Form von sexueller Belästigung.

Jede Form von Diskriminierung ist prinzipiell untersagt. Gleichgültig, ob es sich dabei um die Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, das Alter und Geschlecht, die sexuelle Ausrichtung, um den Familienstand, eine Schwangerschaft oder eine Behinderung oder um Religion oder Weltanschauung handelt. Beförderungen und Neueinstellungen erfolgen immer frei von Diskriminierung.

CODE OF CONDUCT

der Österreichischen Salinen Aktiengesellschaft
und ihrer Konzerngesellschaften („ÖSAG-Konzern“)



Umgang mit Firmeninterna

Wir legen Wert darauf, dass mit den hergestellten Produkten, den verwendeten Arbeitsmitteln und dem geistigen Eigentum des Unternehmens sorgfältig und verantwortungsbewusst umgegangen wird. Wir legen größten Wert auf den Schutz von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen sowie jeder Art vertraulicher Informationen. In Anbetracht der grundlegenden Bedeutung solcher Informationen sind wir dem verantwortungsvollen und vertraulichen Umgang mit diesen verpflichtet – unabhängig davon, ob es sich dabei um unsere eigenen oder die schützenswerten Daten unserer Geschäftspartner handelt.

Wir brauchen eine klare, konsistente, und wahrheitsgetreue Weitergabe von unternehmensinternen Informationen an die Öffentlichkeit und Medien. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass nur offiziell benannte Mitarbeiter im Namen des Unternehmens mit der Presse sprechen.

Verbot von Kinder- oder Zwangsarbeit

Wir lehnen Kinder oder Zwangsarbeit ohne Ausnahme strikt ab und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern. Schulpflichtige Kinder (jünger als 15 Jahre) dürfen auch dann nicht beschäftigt werden, wenn die gesetzlichen Vorgaben des jeweiligen Landes unseres Lieferanten dies erlauben würden.

CODE OF CONDUCT

der Österreichischen Salinen Aktiengesellschaft
und ihrer Konzerngesellschaften („ÖSAG-Konzern“)



Anhang 1 – United Nations Global Compact

Die zehn Prinzipien

Die Prinzipien des Global Compact beruhen auf einem weltweiten Konsens, der sich herleitet aus

- der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte
- der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung und
- dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption

Der Global Compact verlangt von den Unternehmen, innerhalb ihres Einflussbereichs einen Katalog von Grundwerten auf dem Gebiet der Menschenrechte, der Arbeitsnormen, des Umweltschutzes und der Korruptionsbekämpfung anzuerkennen, zu unterstützen und in die Praxis umzusetzen:

Menschenrechte

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und

Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Arbeitsnormen

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für

Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,

Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und

Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Umweltschutz

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, und

Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.