



CODE OF CONDUCT

Eine starke Basis für zukünftiges Wachstum

world of **wienerberger**





wienerberger

CODE OF CONDUCT

2
Einleitung und Zweck

4
Unsere Werte

6
Anwendungsbereich und Einsatz
des Verhaltenskodex

8
Whistleblowing-Service
SeeHearSpeakUp

11
VERHALTEN VON ARBEIT-
NEHMERN UND ARBEITGEBER

13
Gesundheit und Sicherheit
am Arbeitsplatz

14
Versammlungsfreiheit und
Recht auf Kollektivverhandlungen

14
Diversität, Fairness und Inklusion

15
Schutz der Vermögenswerte
und von Informationen sowie
des Rufs des Unternehmens

19
VERHALTEN DES
UNTERNEHMENS

21
Menschenrechte

21
Sicherheit und Qualität
der Produkte

22
Privatsphäre, Datenschutz
und Cybersicherheit

24
Auswahl und faire Behandlung
von Lieferanten und Kunden

24
Verbot von Korruption
und Bestechung, Verhalten
gegenüber Behörden

27
Interessenskonflikte

27
Verbot des Missbrauchs
von Insiderinformation

28
Fairer Wettbewerb

29
Transparenz und Rechen-
schaftspflicht in Kommunikation
und Berichtslegung
(inkl. Berichtsprüfung)

31
VERANTWORTUNGSBEWUSSTE
UNTERNEHMENSFÜHRUNG

32
Umwelt

33
Beziehungen zu Anrainern
und Behörden



Einleitung und Zweck

Liebe Kollegen! Geschätzte Geschäftspartner!

wienerberger wird als hervorragendes und vertrauenswürdige Unternehmen wahrgenommen. Wir teilen die Vision, die Zukunft mit starken Werten zu gestalten – mit Vertrauen, Respekt, Leidenschaft und Kreativität als treibende Kräfte. Wir wollen für die Menschen, unseren Planeten und für Lösungen, die das Leben einfach und komfortabel machen, unseren Beitrag leisten. Der wienerberger Verhaltenskodex ist eine verbindliche Leitlinie, die vorgibt, wie sich jeder und jede Einzelne von uns im Geschäftsalltag zu verhalten hat. Der Verhaltenskodex gilt daher für die gesamte wienerberger Gruppe und alle ihre Tochtergesellschaften.

Die darin beschriebenen Grundsätze sollen sicherstellen, dass wir ein gemeinsames Verständnis haben, über eine gute Urteilsfähigkeit verfügen und hohe Standards an Ethik und Integrität im Umgang mit allen Stakeholdern einhalten. Dies erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern, wie beispielsweise Lieferanten, Auftragnehmer und Kunden.

Der Vorstand von wienerberger, der Aufsichtsrat und der Betriebsrat stehen vollinhaltlich zu den Konzepten und Richtlinien des Verhaltenskodexes. Wir erwarten von allen Mitarbeitern und Geschäftspartnern, dass sie sich mit unserem verbindlichen Kodex vertraut machen und dessen Grundsätze einhalten. Wir werden alle Mitarbeiter



Heimo Scheuch
CEO
wienerberger



Dagmar Steinert
CFO
wienerberger



Gerhard Hanke
COO Zentral & Ost
wienerberger



Harald Schwarzmayr
COO West
wienerberger



Peter Steiner
Vorsitzender des
Aufsichtsrats
wienerberger



Gerhard Seban
Vorsitzender des
Konzernbetriebsrats
wienerberger

laufend über den Inhalt des Kodex informieren und dessen Grundsätze über verschiedene Kanäle und durch spezielle Schulungen kommunizieren. Wir ermutigen alle Mitarbeiter und Geschäftspartner, potenzielle Verletzungen unseres Verhaltenskodex zu melden! Bitte melden Sie jeden begründeten Verdacht auf illegale Aktivitäten oder Übertretungen unverzüglich als Zeuge. Wenn Sie Bedenken oder Fragen haben, wie in einer spezifischen Situation vorzugehen ist, bringen Sie diese bitte jederzeit sofort zum Ausdruck. Wir bieten mehrere Möglichkeiten, schriftlich oder mündlich Fragen zu stellen oder Bedenken zu äußern. Selbstverständlich können Sie auch jederzeit Ihre Vorgesetzten kontaktieren. Wenn Ihnen dies ungebracht erscheint, können Sie Ihre Anliegen oder Fragen über einen unabhängigen, externen Whistleblowing-Service mitteilen.

Wenn Sie wollen, können Sie Ihre Meldung auch anonym machen. Der Whistleblowing-Service SeeHearSpeakUp wird von unserem externen Partner "AAB People" betrieben. Sie können mit diesem Service in Ihrer Muttersprache telefonisch, per E-Mail oder über ein Online-Portal in allen Ländern, in denen wienerberger tätig ist, kommunizieren. Der wienerberger Whistleblowing-Ausschuss ist für den Betrieb der Whistleblowing-Plattform und die Bearbeitung aller über SeeHearSpeakUp eingehenden Informationen

und Hinweise zuständig. Der Ausschuss besteht aus wienerberger Experten und Vertretern von Regional Operations, Corporate Legal Services, der Innenrevision, Corporate HR und dem Betriebsrat. Den Vorsitz des Ausschusses hat die Funktion des CFO inne. Alle Meldungen werden gründlich geprüft und (soweit gesetzlich zulässig) vertraulich und den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend behandelt.

Unser Verhaltenskodex stellt klar, dass keinerlei Fehlverhalten geduldet wird und im Falle von Übertretungen entsprechende Schritte gesetzt oder Sanktionen auferlegt werden. wienerberger duldet keine Diskriminierung oder Repressalien gegen Personen, die Bedenken äußern, Fragen stellen oder einen Verdacht auf Fehlverhalten melden. Wir laden Sie ein, gemeinsam mit uns diesen Weg zu beschreiten, zur Wahrung unserer Unternehmenswerte beizutragen und sicherzustellen, dass wienerberger weiterhin als hervorragendes und vertrauenswürdige Unternehmen wahrgenommen wird.

Herzlichen Dank!

Heimo Scheuch
CEO wienerberger

Dagmar Steinert
CFO wienerberger

Gerhard Hanke
COO Zentral & Ost wienerberger

Harald Schwarzmayr
COO West wienerberger

Peter Steiner
Vorsitzender des Aufsichtsrats
wienerberger

Gerhard Seban
Vorsitzender des Konzernbetriebsrats
wienerberger



wienerberger



Mit starken Werten die Zukunft gestalten

wienerberger kann auf eine mehr als 200-jährige Erfolgsgeschichte zurückblicken. Seit Beginn der Unternehmensgeschichte haben wir den Anspruch, die Lebensqualität der Menschen durch erstklassige, innovative und ökologische Lösungen zu verbessern und klimaneutrale sowie kreislauforientierte Zukunftslösungen zu entwickeln, damit nachfolgende Generationen die gleichen Chancen haben wie wir heute.

Mit **Respekt, Vertrauen, Leidenschaft** und **Kreativität** möchten wir gemeinsam die Zukunft gestalten und unseren Beitrag leisten – auf jedem Kontinent, in jedem Land, an jedem Standort und über alle Arbeitsbereiche hinweg.

Vertrauen
ist die Grundlage
für erfolgreiche
zwischenmenschliche
Beziehungen.

Vertrauen erdet uns

Vertrauen ist das Fundament, auf dem wienerberger gebaut ist. Wir ermutigen und unterstützen einander und glauben aneinander. Dieser Zusammenhalt macht uns stärker und motiviert uns in unserer täglichen Arbeit. Unser Vertrauen in unsere Fähigkeiten und die Zukunft gibt uns die Sicherheit, dass wir auch die größten Herausforderungen bewältigen können.



Respekt:
Wertschätzung zeigen,
Verantwortung
übernehmen – gegenüber
Mensch und Umwelt.

Respekt verbindet uns

Respekt bedeutet für uns bei wienerberger, Wertschätzung zu zeigen und Verantwortung zu übernehmen – gegenüber Mensch und Umwelt. wienerberger respektiert und schätzt die Vielfalt. Dies ermöglicht es allen Mitarbeitern, sich authentisch in die Arbeit einzubringen, ihr Bestes zu geben, und sich dabei akzeptiert und einbezogen zu fühlen.

Leidenschaft treibt uns an

Leidenschaft ist der Motor, der unsere Innovationskraft, unser Wachstum und unsere Weiterentwicklung als internationales Unternehmen antreibt. Wir streben danach, unser volles Potenzial auszuschöpfen, handeln motiviert und denken optimistisch. Wir sind engagiert und verfolgen unsere Visionen und Ziele, um so einen wesentlichen Beitrag zum Gesamterfolg zu leisten.

Leidenschaft
ist der Motor, der unsere
Innovationskraft, unser
Wachstum und unsere
Weiterentwicklung als
internationales
Unternehmen
antreibt.

Wir brechen
aus eingefahrenen
Denkweisen aus und
lassen Neues entstehen –
wir geben uns nicht mit
dem Status Quo
zufrieden.

Kreativität macht uns lebendig

Kreativität ist für wienerberger eine zentrale Ressource, die unser Schaffen bestimmt. Sie eröffnet uns neue Perspektiven und treibt uns an, innovative Lösungen zu finden und damit zu einer nachhaltigeren Lebensweise beizutragen. Mit Mut zur Veränderung verlassen wir ausgetretene Pfade und suchen nach neuen Wegen, um die Welt von morgen zu gestalten.



Anwendungsbereich und Einsatz des Verhaltenskodex

Für wen gilt er?

wienerberger und seine Tochtergesellschaften (im Folgenden als „wienerberger“ bezeichnet) sind höchsten Standards an Integrität und Nachhaltigkeit verpflichtet und dulden keinerlei unethisches Geschäftsverhalten, wie beispielsweise Bestechung und Korruption. Wir erwarten von allen unseren Geschäftspartnern (z. B. Lieferanten, Händlern, Vertretern) die Einhaltung ähnlich hoher Standards und ein ethisch einwandfreies Verhalten.

Dieser Verhaltenskodex (kurz als „Kodex“ bezeichnet) ist eine verpflichtende Leitlinie für alle unsere Mitarbeiter, Zulieferer und Vertreter von Joint Ventures, an welchen wienerberger eine Beteiligung von mindestens 50 % hält.

Er wurde erarbeitet, um höchste Standards an Integrität und Unternehmensethik zu gewährleisten. Der Kodex muss auch allen unseren Geschäftspartnern zur Kenntnis gebracht werden.

Alle Mitarbeiter müssen eine verpflichtende Online-Schulung zum Verhaltenskodex durchlaufen und dies durch ihre Unterschrift bestätigen. Die Schulung wird jährlich wiederholt. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die jährliche Zertifizierung absolvieren und bestätigen, dass sie mit dem Kodex vertraut sind und wissen, was zu tun ist, wenn sie eine Verletzung der im Kodex dargelegten Grundsätze beobachten.



Wie wird er eingesetzt?

Der Kodex ist mehr als eine Auflistung von jederzeit zu befolgenden Verhaltensweisen. Er verlangt auch, dass Mitarbeiter Situationen beurteilen und Verantwortung für ihr Handeln übernehmen. Wir vertrauen darauf, dass Sie in Kenntnis der im Kodex dargelegten Grundsätze die richtigen Entscheidungen treffen. Zögern Sie nicht, Fragen zu stellen, wenn Sie Zweifel haben, und geben Sie Meldung, wenn Sie das Gefühl haben, dass etwas nicht stimmt.

Führungskräfte haben nicht nur die Verantwortung, den Kodex einzuhalten, sondern auch eine unseren Grundsätzen entsprechende Kultur zu fördern. Sie sollten den Kodex und alle anderen Richtlinien genau kennen, beispielgebend sein und andere zur Einhaltung des Kodex anregen.

Warum brauchen wir ihn?

wienerberger gilt als ausgezeichnetes Unternehmen und vertrauenswürdiger Geschäftspartner. Gestützt auf unsere Grundsätze beweisen wir gesunden Menschenverstand und gutes Urteilsvermögen und halten im Umgang mit unseren Stakeholdern höchste Ethik- und Integritätsstandards ein.

Unsere Grundsätze stellen keine vollständige Liste dar, behandeln aber die wichtigsten Bereiche. Der Kodex baut auf unseren gemeinsamen Werten auf und zeigt im Überblick, wie wir zusammenarbeiten.

Geltende Gesetze und Verordnungen sowie gruppenweite Richtlinien sind strikt zu befolgen. Die Verpflichtung zur Einhaltung aller nationalen und internationalen Rechtsnormen ist ein Grundprinzip der wienerberger Gruppe. Der Begriff „Compliance“ umfasst alle Instrumente und Maßnahmen, die gewährleisten sollen, dass ein Unternehmen und seine Mitarbeiter gesetzeskonform unter Einhaltung aller das Unternehmen betreffenden Bestimmungen handeln.

Wenn Sie Bedenken haben – was dann?

Wenn Sie Bedenken haben oder eine Verletzung oder Übertretung des wienerberger Verhaltenskodex beobachten, sollten Sie dies jederzeit zur Sprache bringen. In den meisten Fällen können Sie die Angelegenheit mit Ihren Vorgesetzten oder Ihren Kollegen von HR besprechen. Wenn Sie dies für unangebracht halten, können Sie sich direkt an den wienerberger Whistleblowing-Ausschuss wenden oder über den Whistleblowing-Service SeeHearSpeakUp anonym darüber berichten.

Dem Whistleblowing-Ausschuss von wienerberger gehören wienerberger Experten und Vertreter von Regional Operations, Corporate Legal Services, der Innenrevision, Corporate HR und dem Betriebsrat an. Den Vorsitz des Ausschusses hat die Funktion des CFO inne. Der Ausschuss prüft jeden Bericht gründlich und behandelt ihn vertraulich. Ihre Identität bleibt dabei im gesetzlich zulässigen Umfang geschützt.

Für Angelegenheiten, die die Interessen von wienerberger oder anderen gefährden können, verweisen wir auch auf die wienerberger Whistleblowing Policy. Auch wenn die Umstände von Fall zu Fall unterschiedlich sind, stellt unsere Whistleblowing Policy sicher, dass alle berichteten Vorfälle fair behandelt werden. Einzelheiten betreffend die Meldung von Vorfällen, den Schutz von Whistleblowern und die von wienerberger geleistete Unterstützung werden ebenfalls in unserer Whistleblowing Policy beschrieben.

wienerberger duldet keinerlei Diskriminierung von oder Repressalien gegen Personen, die Bedenken äußern, Fragen stellen oder in gutem Glauben einen Verdacht auf Fehlverhalten melden. Alle Berichte werden gründlich untersucht und (in dem gesetzlich zulässigen Umfang) vertraulich behandelt.

Sanktionen im Fall von Fehlverhalten

Wenn nach Untersuchung der eingegangenen Information festgestellt wird, dass der Mitarbeiter oder Geschäftspartner sich falsch verhalten hat, kann dies schwerwiegende Konsequenzen nach dem geltenden Arbeitsrecht haben bzw. je nach Schwere des Fehlverhaltens vertragliche Folgen nach sich ziehen.



SeeHearSpeakUp



Etwas gesehen? Etwas gehört? Melden Sie es!

Sie haben an Ihrem Arbeitsplatz illegales, unethisches oder unangemessenes Verhalten beobachtet? Bitte melden Sie die Angelegenheit auf vertraulicher Basis über einen der folgenden Kanäle:

- › **Rufen Sie die Whistleblowing-Nummer Ihres Landes an (kostenfrei)**
- › **E-Mail an report@seehearspeakup.co.uk**
- › **Online-Meldung an seehearspeakup.co.uk/wienerberger**

SeeHearSpeakUp ist ein externer und unabhängiger Whistleblowing-Dienst, der von „AAB People“ zur Verfügung gestellt wird und der es Ihnen ermöglicht, Bedenken auf anonyme Weise zu melden – rund um die Uhr und an 365 Tagen des Jahres!

Belgien	00800 9687 4357
Bosnien und Herzegowina	0800 83062
Bulgarien	00800 9687 4357
Dänemark	00800 9687 4357
Deutschland	00800 9687 4357
Estland	8000 100718
Finnland	990 800 9687 4357
Frankreich	00800 9687 4357
Indien	000 800 1008 921
Irland	1 800 901 631
Italien	00800 9687 4357
Kanada	011 800 9687 4357
Kroatien	0800 988 945
Lettland	00800 9687 4357
Litauen	880 030 165
Niederlande	00800 9687 4357
Nordmazedonien	0800 80482
Norwegen	800 62 804
Österreich	00800 9687 4357
Polen	00800 9687 4357
Rumänien	0800 896 530
Schweden	00800 9687 4357
Serbien	0800 300 192
Slowakei	0800 606945
Slowenien	00800 9687 4357
Tschechische Republik ..	00800 9687 4357
Türkei	0800 6214 646
Ungarn	00800 9687 4357
Vereinigte Staaten	1 877 492 6399
Vereinigtes Königreich	0800 988 6818



Whistleblowing-Service SeeHearSpeakUp

Ein Whistleblowing-Service – was ist das?

wienerberger setzt auf SeeHearSpeakUp, einen externen und unabhängigen, globalen Whistleblowing-Service, der es allen Mitarbeitern ermöglicht, ihre Beobachtungen unverzüglich zu melden. SeeHearSpeakUp stellt sicher, dass alle Mitarbeiter und Geschäftspartner, wie beispielsweise Kunden, Lieferanten und Auftragnehmer, ihre Bedenken vertraulich melden können.

Der SeeHearSpeakUp-Whistleblowing-Service soll Ihnen helfen, jeglichen Verdacht auf Fehlverhalten in unserem Unternehmen über geeignete, sichere Kanäle zu melden. Sie können sicher sein, dass Ihre Bedenken ernst genommen werden und Sie keinerlei Druck ausgesetzt sind.

Der SeeHearSpeakUp-Service unterstützt den wienerberger Whistleblowing-Ausschuss bei der Untersuchung von Verdacht auf illegales, unethisches oder unangemessenes Verhalten, bei Verdacht auf Verletzung der Compliance Policy und bei der Bearbeitung von Beschwerdefällen.

Wenn etwas nicht stimmt, melden Sie es!

Es liegt in unserer Verantwortung, eine Unternehmenskultur zu fördern, die unsere Grundsätze widerspiegelt. Wir führen interne und externe Audits durch, um die Wirksamkeit sämtlicher Regeln und Richtlinien zu überprüfen und gegebenenfalls weitere Verbesserungen einzuleiten.

wienerberger ermutigt daher alle Mitarbeiter und Geschäftspartner, jedes potenzielle Fehlverhalten oder Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex zu melden! Geben Sie Meldung, wenn etwas nicht stimmt, und teilen Sie einen begründeten Verdacht unverzüglich mit.

Anonymität und Diskretion

Die Möglichkeit, Beobachtungen anonym und vertraulich melden zu können, ist ein Schlüsselaspekt des Whistleblowing-Service. Wenn Sie es wünschen, wird Ihre Identität während der Untersuchung Vorgesetzten, Dritten oder den in Ihrer Meldung genannten Personen nicht bekannt gegeben. Ihre Identität ist permanent geschützt und wird während des laufenden Verfahrens nicht offengelegt, wenn sie das wünschen. Alle Meldungen werden gründlich untersucht und (soweit vom Gesetz erlaubt) vertraulich und den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend behandelt. Es steht Ihnen jedoch frei, Ihre Identität bekannt zu geben, wenn Sie sich an den Whistleblowing-Service wenden. Dies beschleunigt das Untersuchungsverfahren und erhöht dessen Effizienz.

Was geschieht mit Ihrer Meldung?

Jede Meldung wird vom wienerberger Whistleblowing-Ausschuss geprüft, bevor entsprechende Schritte zur Untersuchung des berichteten Vorfalls eingeleitet werden. Der Whistleblowing-Ausschuss stellt sicher, dass alle Meldungen über mögliche Regelverstöße untersucht werden. Alle Anfragen und Meldungen werden vertraulich behandelt. Dies erfolgt in Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen, dem wienerberger Verhaltenskodex sowie weiteren Richtlinien, unabhängig davon, ob die Meldung telefonisch, per E-Mail oder als Online-Meldung an SeeHearSpeakUp erfolgte.

Wie mache ich eine Meldung?

Es gibt drei Möglichkeiten, Anliegen oder Fragen an SeeHearSpeakUp zu übermitteln:

- › **Über das Online-Meldesystem**
seehearspeakup.co.uk/wienerberger
- › **Per E-Mail an die folgende Adresse**
report@seehearspeakup.co.uk
- › **Rufen Sie die Whistleblowing-Telefonnummer Ihres Landes an (kostenfrei)**



Pusher ← 50 →
↑ 51 ↓

uvex

Wendy



VERHALTEN VON ARBEIT- NEHMERN UND ARBEIT- GEBER



?

WAS IST, WENN ...?

Ich bemerke, dass ein Kollege ohne geeignete persönliche Schutzausrüstung (PSA) arbeitet. Nähern Sie sich der Person (sofern ohne Gefahr möglich) und erklären Sie die Sicherheitsbedenken. Finden Sie heraus, ob ihr die lokalen Regeln bekannt sind, und holen Sie sich nötigenfalls Hilfe vom Line Management.

Ich kann Informationen zu einem bestimmten Gesundheits- und Sicherheitsthema nicht finden. Informationen zu Gesundheit und Sicherheit erhält man auf verschiedenste Weise: über weComm, auf Sicherheitsportalen und Notice Boards oder über Ihren lokalen Gesundheits- und Sicherheitsberater oder Experten.

Ich habe vor Ort einen Unfall. Was soll ich machen?

wienerberger verlangt, dass ALLE Unfälle, unabhängig davon, wie schwer sie sind, gemeldet werden. Unfälle sind so bald wie möglich dem Management am Standort zu melden, damit Ähnliches nicht noch einmal passiert.

Lokale Meldeverfahren sind zu befolgen, um sicherzustellen, dass nationalen Standards entsprochen wird und Unfälle richtig klassifiziert werden (z. B. Unfall mit Fehlzeiten, medizinischer Behandlung, geringfügiger Unfall etc.).

Ich habe eine gefährliche Situation in einem Produktionsbereich bemerkt. Was soll ich tun?

In unserer Organisation trägt jeder eine gemeinsame Verantwortung für Sicherheit. Unabhängig von Ihrer Position erwarten wir, dass Sie reagieren, wenn Sie eine gefährliche Situation bemerken oder Sicherheitsbedenken haben. Sie sollten Ihr Möglichstes tun, um das Problem zu beheben und es dann melden, damit eine dauerhafte Lösung gefunden werden kann. Wenn Sie z. B. bemerken, dass ein Schlauch einen Durchgang blockiert, schieben Sie ihn zur Seite und melden Sie es den Arbeitern in diesem Bereich. Gehen Sie nicht einfach daran vorbei, denn in einer gefährlichen Situation passiert über kurz oder lang ein Unfall.

Ich fühle mich nicht sicher.

STOP! ... melden Sie Ihre Sicherheitsbedenken dem Line Management.

Quellenverweis: Health & Safety Policy, verfügbar auf unserer Website www.wienerberger.com



Was wir von unseren Mitarbeitern erwarten

Bevor Sie etwas tun, stellen Sie sich folgende Fragen:

- ✓ Entspricht das den Werten und Grundsätzen von wienerberger?
- ✓ Wäre mir wohl dabei, wenn ich mein Verhalten erklären müsste?
- ✓ Wären meine Vorgesetzten oder ich zufrieden, wenn das in den Nachrichten berichtet würde?

Wenn Ihre Antwort auf eine dieser Fragen „nein“ lautet, dann lassen Sie es und holen sich besser einen Rat ein.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Für wienerberger stellen die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter und Stakeholder den wichtigsten Aspekt innerhalb der Organisation dar. Wir verpflichten uns, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld bereitzustellen. Wir sind uns bewusst, dass hohe Gesundheits- und Sicherheitsstandards der ständigen Aufmerksamkeit des Managements bedürfen und durch finanzielle und physische Ressourcen zu unterstützen sind.

Sicherheit steht bei unserer Art des Arbeitens stets an erster Stelle, gefolgt von Qualität und Produktivität. Uns ist bewusst, dass nachhaltig wirtschaftende Unternehmen wirksame Sicherheitssysteme betreiben. Die Gewährleistung eines sicheren Arbeitsumfelds ist einer der Schlüsselwerte des Unternehmens. Sicherheit ermöglicht es uns, ein hohes Niveau an Produktivität und Effizienz zu erreichen.

Wir alle sind für Sicherheit verantwortlich. Gemäß unserer Leitlinie für Gesundheit und Sicherheit ist es die Pflicht unseres Senior Managements, beispielgebend zu wirken und Risiken auf das niedrigst praktikable Niveau zu senken.

Von allen Mitarbeitern, Auftragnehmern und Dritten, die unsere Organisation vertreten, erwarten wir, dass sie die wienerberger Health & Safety Policy befolgen und sich an unsere lokalen Arbeitsschutzbestimmungen halten.

wienerberger wird ein wirksames Managementsystem im Bereich Gesundheit und Sicherheit einrichten und damit sicherstellen, dass die folgenden kritischen Sicherheitsstandards umgesetzt werden:

UNFALLVERHÜTUNG

Wir sind überzeugt, dass jeder Unfall vermeidbar ist. Alle Mitarbeiter sind in der Verantwortung, gefährliche Situationen zu erkennen und Schritte zur Unfallverhütung zu unternehmen. Jede Verletzung eines Mitarbeiters ist inakzeptabel und vermeidbar.

ORDNUNG HALTEN & 5S

Wir wissen, dass Ordnung halten und 5S (Selektieren, Systematisieren, Säubern, Standardisieren und Selbstdisziplin üben) entscheidend zur Unfallverhütung beitragen. Wir sind stolz auf unseren Arbeitsplatz und sorgen daher für Ordnung und Sauberkeit.

SICHERES ARBEITEN

Verantwortungsbewusstes Arbeiten ist für uns eine Einstellungsvoraussetzung. Für Sicherheit sind wir alle verantwortlich. Wir werden die Sicherheit unserer Mitarbeiter nicht gefährden und erwarten von allen eine sichere Arbeitsweise.

VERHALTEN

Unsere Sicherheitskultur beruht auf gutem Beispiel. Wir wissen, dass die Kultur einer Organisation am stärksten von deren Führungskräften beeinflusst wird. Uns ist bewusst, dass unser Verhalten Vorbild für andere ist, und geben daher hohe Standards vor.

WESENTLICHE RISIKEN

Risiken, die zu lebensverändernden Verletzungen oder gar zum Tod führen können, verlangen nach einem entsprechenden Risikomanagement. Alle Unternehmensbereiche sind verpflichtet, wesentliche Risiken entsprechend zu managen, so weit zu senken, wie es praktisch zumutbar ist.

VERSAMMLUNGSFREIHEIT UND RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Wir sorgen für faire Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter von wienerberger.

Wir glauben fest an die Förderung eines Umfelds, in dem sich jeder Mitarbeiter wertgeschätzt und respektiert fühlt. Unser Personalmanagement stützt sich auf die grundlegenden Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, wie in der Social Charter von wienerberger beschrieben. Dazu gehört auch, dass unsere Mitarbeiter ihre Gedanken, Bedenken und Ideen frei äußern können, ohne Vergeltungsmaßnahmen oder Diskriminierung befürchten zu müssen.

Unser Engagement für eine faire und unvoreingenommene Behandlung der Mitarbeiter, ungeachtet ihrer persönlichen Überzeugungen, erstreckt sich auch auf die Anerkennung und Achtung der Vereinigungsfreiheit sowie des Rechts der Mitarbeiter, Gruppen zu bilden oder sich einer Organisation mit denselben Überzeugungen oder Interessen anzuschließen und Tarifverhandlungen zu führen. Wir verpflichten uns nachdrücklich, alle Mitarbeiter gleich zu behandeln, unabhängig davon, ob sie Mitglied

einer Arbeitnehmervereinigung sind oder nicht. Auch von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie diese Grundsätze achten und befolgen.

Faire Entlohnung

Unsere Mitarbeiter sind der Schlüssel zum Erfolg und zur Weiterentwicklung unseres Unternehmens. Wir bemühen uns daher um faire Arbeitsbedingungen, gewährleisten eine angemessene Entlohnung ohne Unterscheidung nach Geschlecht, vermeiden übermäßig lange Arbeitszeiten und ermöglichen flexible Lösungen im Sinne einer besseren Work-Life-Balance.

Für eine normale Arbeitswoche erhalten Mitarbeiter Löhne beziehungsweise Gehälter und Nebenleistungen in einer Höhe, die den Lebensunterhalt sichert und die mit der Entlohnung für ähnliche Arbeitsplätze im relevanten Sektor und in der Region vergleichbar ist. Die Entlohnung unserer Beschäftigten liegt niemals unter dem gesetzlich festgelegten Mindestlohn. Unter keinen Umständen werden Abzüge von Löhnen und Gehältern vorgenommen ohne ausdrückliche Zustimmung der betroffenen Mitarbeiter (z. B. aufgrund von Abwesenheit vom Arbeitsplatz, Rückzahlung unverdienter Nebenleistungen), außer dies ist vom Gesetz so vorgesehen.



CHECKLISTE

- ✓ Wenn Sie oder Ihre Kollegen sich unfair behandelt fühlen, melden Sie es HR oder der lokalen Rechtsabteilung.
- ✓ Geben Sie Meldung, wenn Sie eine Einschränkung der Versammlungsfreiheit feststellen.

DIVERSITÄT, FAIRNESS UND INKLUSION

Wir verpflichten uns, für Chancengleichheit für alle unsere Mitarbeiter zu sorgen.

Diversität & Chancengleichheit

Wir sind überzeugt, dass divers besetzte Teams eine bessere Leistung erbringen und daher zum Unternehmenserfolg beitragen. Die Grundsätze von wienerberger gewährleisten gleiche Rechte und Chancen für alle Mitarbeiter – von der Rekrutierung über die Aus- und Weiterbildung bis zum beruflichen Aufstieg – unabhängig von Alter, Geschlecht, kulturellem Hintergrund, Religion, Herkunft oder anderen Merkmalen. Wir dulden keinerlei Diskriminierung oder Belästigung.



CHECKLISTE

- ✓ Behandeln Sie andere mit Respekt und Würde.
- ✓ Behandeln Sie alle fair und ohne Unterscheidung nach Funktion oder Unternehmensebene.
- ✓ Schikanieren oder diskriminieren Sie niemanden und dulden Sie keine Belästigung, Diskriminierung oder andere Formen von Respektlosigkeit gegenüber anderen.
- ✓ Wenn Sie beobachten, dass ein Kollege schikaniert wird, oder Sie selbst respektlos behandelt werden, sprechen Sie mit einem Vorgesetzten.



Kommunikation und Dialog

Offene Kommunikation, Einbeziehung unserer Mitarbeiter und ein motivierendes Arbeitsumfeld sind Teil unserer Unternehmenskultur. Vertrauen, Respekt, Leidenschaft und Kreativität sind Werte, die wir in der Beziehung zu unseren Mitarbeitern und in deren Umgang miteinander als besonders wichtig erachten. Wir erwarten, dass unsere Führungskräfte für eine offene und dynamische Unternehmenskultur in der Belegschaft sorgen.



CHECKLISTE

- ✓ Kommunizieren Sie offen und konstruktiv.
- ✓ Geben und suchen Sie Feedback proaktiv und respektvoll.
- ✓ Sprechen Sie mit Ihren Vorgesetzten über Ihre Anliegen und finden Sie gemeinsam eine Lösung.



WAS IST, WENN ...?

Mein Vorgesetzter drängt mich, länger als gesetzlich erlaubt zu arbeiten. Was soll ich tun?

Wir dulden es nicht, dass auf unsere Mitarbeiter Druck ausgeübt wird, das Gesetz zu übertreten und in einem möglicherweise gesundheitsgefährdenden Ausmaß zu arbeiten. Bitte melden Sie dies und teilen Sie Ihre Bedenken HR oder der Rechtsabteilung mit.

Einer meiner Kollegen macht gegenüber einer Kollegin beleidigende, sexistische Bemerkungen. Sollte ich etwas sagen?

Ja. Wenn es für Sie kein Problem ist, bitten Sie Ihren Kollegen, damit aufzuhören. Sie können aber auch mit Ihrem Vorgesetzten sprechen oder den Vorfall über unseren Whistleblowing-Service SeeHearSpeakUp melden. Respektloses Verhalten oder Belästigung dulden wir genauso wenig wie Repressalien gegen Personen, die Bedenken in gutem Glauben melden.

SCHUTZ DER VERMÖGENSWERTE UND VON INFORMATIONEN SOWIE DES RUFES DES UNTERNEHMENS

Alle Mitarbeiter von wienerberger tragen Verantwortung für den Schutz der Vermögenswerte und Informationen des Unternehmens vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch.

Unsere physischen und intellektuellen Vermögenswerte sowie unsere Informations- und Kommunikationstechnologien sind strategische Ressourcen. Wir erwarten, dass unsere Mitarbeiter im eigenen Interesse unsere Vermögenswerte und den guten Ruf des Unternehmens schützen.

Schutz der physischen Vermögenswerte von wienerberger

Physische und elektronische Vermögenswerte wie Produktionsanlagen, Materialien, mobile Geräte, Computer und Software werden von wienerberger bereitgestellt. Sie sind Eigentum des Unternehmens und jeder Mitarbeiter ist für den sorgsamen Umgang damit verantwortlich. In Abschnitt „Privatsphäre, Datenschutz und Cybersicherheit“ (siehe Seite 22) finden Sie weitere Hinweise zum Schutz von IT-Geräten und Daten.

Melden Sie Schäden an Produktionsanlagen, Geräten und Materialien Ihrem Vorgesetzten. Beschädigung, Verlust oder Diebstahl von Hardware ist unverzüglich der lokalen IT-Abteilung bzw. dem IT-Verantwortlichen zu melden. Gleichzeitig ist bei der Polizei Anzeige zu erstatten und die Bestätigung der Anzeige IT vorzulegen.



CHECKLIST

- ✓ Gestatten Sie unternehmensfremden Personen nie Zugang zu Geräten des Unternehmens.
- ✓ Gehen Sie sorgsam mit unseren Anlagen und Ressourcen um und schützen Sie diese vor Diebstahl.

Quellenverweis:

- EUG-00-IT End User Guideline
- EUG-01-IT End User Guideline/General IT Guideline; beide verfügbar im wienerberger Intranet weComm.

Schutz des geistigen Eigentums von wienerberger

Der Markt- und Verkaufserfolg der wienerberger Gruppe hängt weitgehend davon ab, dass die geistigen Eigentumsrechte der Gruppe vor Eingriffen oder Diebstahl durch Dritte ausreichend geschützt sind. Auch für das öffentliche Image der wienerberger Gruppe ist die Integrität der für wienerberger (oder eine Tochtergesellschaft) geschützten Eigentumsrechte von großer Bedeutung. Die unrechtmäßige Nutzung geistiger Eigentumsrechte kann zu Verwechslung, Absatz- und Umsatzverlusten, finanzieller Haftung und Reputationsschaden führen.

Holen Sie rechtzeitig juristischen Rat ein, wenn es um geistige Eigentumsrechte geht oder Patente, Muster oder eingetragene Handelsmarken zu schützen sind. Wenn Sie Zweifel oder Fragen haben, wenden Sie sich an Corporate Legal Services oder das lokale Management.



CHECKLISTE

- ✓ Schützen Sie das geistige Eigentum von wienerberger, inkl. Markennamen, Betriebsgeheimnisse, Geschäftspläne, technische Entwicklungen, Datenbanken, Kundenlisten, Urheberrechte und Patente. Damit helfen Sie wienerberger, diese Werte zu schützen und wettbewerbsfähig zu bleiben.

Quellenverweis: Guideline for Industrial Property Rights; verfügbar im wienerberger Intranet weComm

Umgang mit vertraulichen Informationen des Unternehmens oder Dritter

Viele Mitarbeiter erhalten Zugang zu wichtigen Informationen über das Unternehmen oder Dritte, z. B. Geschäftspartner. Diese sind vertraulich zu behandeln. Wenn Sie derartige Informationen erhalten, dürfen Sie diese nur offenlegen, wenn Sie berechtigt sind, die Information mit einem bestimmten Dritten für geschäftliche Zwecke zu teilen. In einem solchen Fall kommt oft eine Vertraulichkeitserklärung (Non-Disclosure Agreement) zum Einsatz.

Vertrauliche Informationen innerhalb des Unternehmens (z. B. Personaldaten) dürfen nur von dafür zuständigen Personen und gemäß geltender Datenschutzvorschriften (siehe Seite 22) bearbeitet werden.



DEFINITION

Non-Disclosure Agreement (NDA)

ist oft erforderlich, wenn Dritte Zugang zu vertraulicher Information erhalten. Vertraulichkeitserklärungen werden oft zu Beginn geschäftlicher Verhandlungen unterzeichnet, um Parteien, die in Verfolgung einer bestimmten Transaktion oder eines Projekts vertrauliche Informationen austauschen (geistiges Eigentum, Preisgestaltung, finanzielle Information etc.), zu schützen. Da diese Erklärung zugunsten der offenlegenden Partei abgegeben wird, werden Gewährleistungen bezüglich der vertraulichen Information ausdrücklich ausgeschlossen. Die Vertraulichkeitserklärung sieht umfassende Schadensersatzzahlungen durch den Empfänger bei Verletzung der Vertraulichkeit und Missbrauch der Information vor.



CHECKLISTE

- ✓ Geben Sie vertrauliche Informationen nur weiter, wenn es dafür einen legitimen Grund gibt.
- ✓ Schützen Sie Informationen, die von anderen kommen, z. B. von unseren Geschäftspartnern.
- ✓ Bestehen Sie auf einer Vertraulichkeitserklärung, wenn es in Ihrer Arbeit mit Dritten um sensible Informationen geht.
- ✓ Nehmen Sie keine Informationen von Mitbewerbern entgegen, die vertraulich sein könnten. Wenn Sie unsicher sind, fragen Sie, ob die Information vertraulich ist und wie sie beschafft wurde.
- ✓ Schützen Sie unternehmensinterne Informationen: Arbeitsunterlagen und Datenträger dürfen nur befugten Personen zugänglich sein. Mobile Datenträger (z. B. USB-Sticks, CD-ROMs oder DVDs) sind besonders vor unbefugtem Zugriff zu schützen.
- ✓ Seien Sie besonders vorsichtig, wenn Sie mobil arbeiten (im Home Office).
- ✓ Verwahren und befördern Sie geschützte Dokumente und Datenträger sicher (z. B. in einem verschlossenen Behältnis). Daten auf mobilen Datenträgern (USB-Sticks etc.) sind meist unverschlüsselt und daher leicht für alle zugänglich. Selbst Daten von gelöschten bzw. formatierten USB-Sticks und Festplatten können mit wenig technischem Aufwand rekonstruiert werden.
- ✓ Geben Sie nicht mehr benötigte Festplatten und USB-Sticks der IT-Abteilung zur ordnungsgemäßen Entsorgung zurück. Im Zweifelsfall übergeben Sie externen Partnern nur neue, ungebrauchte USB-Sticks.

Quellenverweis: EUG-02- IT End User Guideline – Data Storage Guideline; verfügbar im wienerberger Intranet weComm



WAS IST, WENN ...?

Während ich im Zug unterwegs zu einem Kunden bin, ruft mich meine Vorgesetzte an, um eine dringende, einen Geschäftspartner betreffende Angelegenheit zu besprechen. Ich soll ihr sofort ein paar Informationen schicken. Wie reagiere ich?

Wir schützen nicht nur eigene vertrauliche Informationen, wie z.B geschäftliche Ziele, sondern auch die unserer Geschäftspartner. Erwähnen Sie daher im öffentlichen Raum niemals Kundennamen, Markennamen oder persönliche Daten und achten Sie auf Ihre Umgebung. Lassen Sie Ihre Vorgesetzte wissen, dass Sie sich an einem öffentlichen Ort befinden. Arbeiten Sie in der Öffentlichkeit nur dann am Laptop, wenn Sie sicher sind, dass niemand Ihre Daten einsehen oder Ihr Gerät stehlen kann.

Berufliche Kommunikation und Kontakte über das Internet

Alle Nutzer sind persönlich für ihre private und berufliche Kommunikation und ihre Kontakte über das Internet verantwortlich. Die Unternehmensleitung und IT haben entsprechende technische Sicherheitsmaßnahmen umgesetzt (wie z. B. Spamfilter und Virenschutzprogramme). Technische Maßnahmen allein bieten jedoch keinen ausreichenden Schutz vor allen Arten von Risiko.

Bitte bedenken Sie, dass sämtliche Aktivitäten, die wienerberger gefährden bzw. den Ruf des Unternehmens schädigen könnten, um jeden Preis zu vermeiden sind. Bitte befolgen Sie die folgenden Richtlinien, wenn Sie das Internet nutzen und ganz besonders, wenn Sie in den sozialen Medien aktiv sind.

- › **Seien Sie authentisch, freundlich und respektvoll.**
- › **Achten Sie auf Ihre Datenschutzeinstellungen.**
- › **Bedenken Sie, dass das Web nichts vergisst!**
- › **Befolgen Sie alle geltenden gesetzlichen Vorschriften.**
- › **Zeigen Sie Verantwortung und schützen Sie unsere Marken.**
- › **Sprechen Sie nur für sich selbst.**
- › **Holen Sie im Zweifelsfall Rat ein!**



CHECKLISTE

- ✓ Niemals Websites bzw. Internetplattformen mit rassistischem, sexistischem, (kinder)pornografischem, diskriminierendem oder Gewalt und Intoleranz verherrlichendem Inhalt besuchen, speichern oder weiterleiten.
- ✓ Niemals Websites, die im Zuge Ihrer beruflichen Tätigkeit nicht erforderliche Zahlungen verlangen, besuchen, speichern oder weiterleiten.
- ✓ Niemals urheberrechtlich geschützte Werke, Software und Dateien herunterladen (z. B. Musik, Videos, Bilder, Texte etc.).
- ✓ Denken Sie an mögliche Manipulationen der elektronischen Identität (siehe Seite 23, Phishing).
- ✓ Senden Sie keine privaten E-Mails von Ihrer Firmenadresse, wenn sie den Verdacht erwecken oder erwecken könnten, dass sie das Unternehmen betreffen (z. B. private Käufe etc.).
- ✓ Niemals Spammails beantworten und E-Mails mit Witzen oder ähnlichem senden oder speichern, denn sie könnten Viren enthalten.

Quellenverweis:

- EUG-03-End User Guidelines – Internet Email Guidelines
 - Social Media Guidelines;
- beide verfügbar im wienerberger Intranet weComm





VERHALTEN DES UNTER- NEHMENS



?

WAS IST, WENN ...?

Beim Besuch der Zentrale eines Lieferanten habe ich Gerüchte über Menschenrechtsverletzungen, wie Zwangsarbeit, gehört. Ich weiß nicht, ob die Gerüchte stimmen, wie soll ich also reagieren?

Geben Sie Meldung! Wir dulden keine Form von Menschenrechtsverletzungen oder Diskriminierung. Nehmen Sie die Gerüchte ernst und melden Sie diese der Rechtsabteilung. Ein Team von Experten wird die Situation prüfen.



MENSCHENRECHTE

Wir verpflichten uns, die Menschenrechte bei all unseren Tätigkeiten zu achten und zu schützen.

Mit Unterzeichnung der Sozialcharta im Jahr 2001 haben wir uns verpflichtet, in der gesamten Gruppe für Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen zu sorgen, die den nationalen gesetzlichen Bestimmungen oder Tarifverträgen als Mindeststandard entsprechen. wienerberger entspricht damit den Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO, Sonderorganisation der Vereinten Nationen) und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, wie in der Social Charter von wienerberger beschrieben. In unserem Einflussbereich garantieren wir den Schutz grundlegender Menschenrechte. Es versteht sich daher von selbst, dass wienerberger Kinder- und Zwangsarbeit sowie jedwede Form der Diskriminierung nicht duldet. Der Kontrollausschuss, bestehend aus einer gleichen Anzahl von Vertretern von wienerberger und dem Europäischen Betriebsrat, überwacht die Einhaltung dieses Abkommens. Die Überwachung der Einhaltung dieses Abkommens erfolgt durch das lokale Management und die HR-Teams, während der Whistleblowing-Mechanismus es ermöglicht, Verstöße auch anonym zu melden.

Wir erwarten, dass sich unsere Lieferanten ebenfalls zur Wahrung der Menschenrechte und zur Einhaltung unserer Standards verpflichten. Wir bewerten auch

die Beachtung ökologischer und sozialer Standards seitens unserer Lieferanten. Wir kommunizieren diese Standards ausdrücklich im gruppenweiten „Supplier Code of Conduct“. Zur Kontrolle der Einhaltung des Kodex durch unsere direkten Lieferanten behalten wir uns das Recht vor, die Tätigkeiten und Anlagen unserer Lieferanten mit oder ohne Unterstützung Dritter nach Ankündigung innerhalb zumutbarer Frist zu überprüfen und zu inspizieren.

Die Beachtung der im Verhaltenskodex für Lieferanten angeführten Grundsätze ist für wienerberger ein Kriterium für die Auswahl seiner Lieferanten. Bei Nichteinhaltung kann wienerberger gemeinsam mit dem Lieferanten einen Aktionsplan zur Verbesserung der Situation erarbeiten und umsetzen.



CHECKLISTE

- ✓ Melden Sie es, wenn Sie von illegal beschäftigten Arbeitern, Kinderarbeit oder unzulässigen Arbeitsbedingungen Kenntnis erhalten, sei es an Standorten von wienerberger oder in Werken unserer Lieferanten.

Quellenverweis:

- *wienerberger Social Charter*
 - *Supplier Code of Conduct;*
- beide verfügbar auf unserer Website
www.wienerberger.com

SICHERHEIT UND QUALITÄT DER PRODUKTE

Wir schaffen dauerhafte Werte durch die Bereitstellung sicherer, langlebiger und innovativer Produkte und Systemlösungen.

Langfristige Wertschöpfung mit dauerhaften und innovativen Gebäude- und Infrastrukturlösungen: Dieser Grundsatz bildet die Basis der Produktentwicklung bei wienerberger.

Wir arbeiten laufend an der Verbesserung unserer Produkte und Systemlösungen, um einen positiven Beitrag zum Umweltschutz zu leisten (siehe Seite 32). Gleichzeitig tragen wir zur Lebensqualität der Menschen bei, indem wir innovative und langlebige Produkte und Systemlösungen anbieten, die den Bau- und Infrastrukturanforderungen heute und in der Zukunft entsprechen. Im Rahmen unseres Qualitätsmanagementsystems wird die Qualität unserer Systeme, Prozesse und Produkte kontinuierlich überwacht und verbessert.

Wir arbeiten beständig daran, dass unsere Produkte den hohen Qualitäts- und Sicherheitsstandards von wienerberger entsprechen, und bemühen uns laufend um die Verbesserung unserer Produkte und Services. Auch von unseren Lieferanten erwarten wir die Einhaltung dieser Qualitäts- und Sicherheitsstandards.



CHECKLISTE

- ✓ Bestehen Sie auf Qualität und Sicherheit der Produkte und befolgen Sie unsere Maßnahmen zur Qualitätssicherung.
- ✓ Erhalten Sie Kenntnis von Kundenbeschwerden oder Qualitäts- oder Sicherheitsproblemen, melden Sie diese unverzüglich Ihrem Vorgesetzten.

PRIVATSPHÄRE, DATENSCHUTZ UND CYBERSICHERHEIT

Der Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten ist uns äußerst wichtig und wird in allen unseren Geschäftsbeziehungen sehr ernst genommen.

wienerberger befolgt alle einschlägigen internationalen und nationalen Datenschutzvorschriften zum Schutz der personenbezogenen Daten von Kunden, Mitarbeitern und Geschäftspartnern. Informationen dürfen nur in dem für die Abwicklung von Geschäftsprozessen erforderlichen Ausmaß gesammelt werden.

Schutz personenbezogener Daten

Wir behandeln personenbezogene Daten jeglicher Art – von Mitarbeitern, Kunden oder Geschäftspartnern – vertraulich und in Einklang mit den Datenschutz-

vorschriften. Die Verletzung von Datenschutzbestimmungen kann Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen.

Zur Wahrung der hohen Datenschutzqualität ist bei wienerberger und in den Landesorganisationen ein internationales Team von Datenschutzkoordinatoren tätig. Gemeinsam mit externen Spezialisten wurde ein Qualitätsstandard für Datenschutz erarbeitet und gruppenweit erfolgreich umgesetzt. Regelmäßige interne Kontrollen dienen der Überprüfung und Optimierung des Standards. Diese Kontrollen umfassen alle Geschäftsbereiche, Landesorganisationen und Partnerunternehmen, die in unserem Auftrag Daten verarbeiten.

Cybersicherheit

Zwischenfälle im Bereich der Cybersicherheit können disruptiv wirken und Schaden für Mitarbeiter, Kunden oder das Unternehmen verursachen. Um Cyberrisiken in Grenzen zu halten, speichern wir

regelmäßig Backup-Daten, sichern Geräte und Netzwerke, verschlüsseln wichtige Informationen und verlangen, dass Passwörter in regelmäßigen Abständen geändert werden (Passwortsicherheit).

Die Mitarbeiter sind für die Einhaltung dieser Maßnahmen verantwortlich und müssen sich vor Risiken aus verschiedensten Quellen schützen, z. B. durch Verwendung starker Passwörter, durch Aktualisierung von Programmen und Systemen, und indem sie nicht versuchen, Zugriffskontrollen zu umgehen.

Um Datenintegrität, Systemverfügbarkeit, Vertraulichkeit und Rechenschaftspflicht zu gewährleisten, müssen alle Mitarbeiter über die Regeln für die Verwendung von IT-Systemen und anderen physischen Vermögenswerten informiert sein.



CHECKLISTE

- ✓ Gehen Sie mit personenbezogenen Daten sorgsam und gemäß den nationalen Datenschutzbestimmungen um.
- ✓ Schützen Sie personenbezogene Daten und konsultieren Sie im Zweifelsfall Ihren Vorgesetzten bzw. die lokale Rechtsabteilung oder Ihren lokalen Informationssicherheitsbeauftragten.



DEFINITION

Personenbezogene Daten

sind sämtliche Informationen, die direkt oder indirekt zur Identifikation einer natürlichen Person führen könnten, wie z. B. Name, Personalnummer, E-Mail-Adresse oder Telefonnummer.



CHECKLISTE

- ✓ Schützen Sie Ihre Geräte und Ihren Computer mit starken Passwörtern und notieren Sie diese nirgends.
- ✓ Installieren Sie niemals unerlaubte Software, Anwendungen, Hardware oder Speichermedien auf Ihrem Computer.
- ✓ Beenden Sie alle laufenden Anwendungen und das Betriebssystem oder sperren Sie den Computer manuell (WIN+L), auch wenn Sie Ihren Arbeitsplatz nur für kurze Zeit verlassen.
- ✓ Kennzeichnen Sie nach Möglichkeit alle mobile Datenträger mit sensiblen Daten.
- ✓ Datenträger mit sensiblen Daten sollten nur persönlich, mittels Kurier, per Einschreiben oder auf gleichwertigem Weg in einem versiegelten Behältnis befördert werden. Derartige Datenträger dürfen nur gegen Empfangsbestätigung übergeben werden.
- ✓ Sensible Daten dürfen online nur in verschlüsselter Form übermittelt werden (z. B. über https://, in unserer wienerberger Box oder als passwortgeschützte Datei).
- ✓ Melden Sie jedes auftretende Sicherheitsproblem dem zuständigen IT-Personal, dem lokalen Informationssicherheitsbeauftragten oder dem zentralen Informationssicherheitsteam.

Quellenverweis: IT End User Guidelines; verfügbar im wienerberger Intranet weComm



DEFINITION

Phishing

„Phishing“ ist ein aus „password“ und „fishing“ zusammengesetztes Kunstwort. Phishing ist der Versuch, vertrauliche Daten von Internetnutzern zu stehlen (z. B. für Online-Banking, Auktionsplattformen oder Online-Handel). Außerdem gibt es auch „voice-phishing“ als eine Form des Betrugs über Telefon.

In den meisten Fällen erhalten Sie eine E-Mail, in der Sie z. B. unter einem Vorwand aufgefordert werden, die Website Ihrer Bank zu besuchen und Ihre Kontodaten einzugeben. Die E-Mail enthält meist einen Internet-Link. Wenn Sie diesen anklicken, landen Sie auf einer Seite, die der tatsächlichen Website der Bank täuschend ähnlich ist, aber in Wirklichkeit von Kriminellen betrieben wird. Diese hoffen, dass Sie Ihre Kontodaten eingeben, damit sie auf Ihr Konto zugreifen und illegal Zahlungen vornehmen können. Diese falschen Websites verschwinden meist nach ein paar Stunden oder Tagen, aber in der Zwischenzeit kann bereits großer finanzieller Schaden angerichtet worden sein.

Wie erkennen Sie eine Phishing-Mail:

- › **Man appelliert an Ihre Gefühle:** Es werden finanzielle Gewinne versprochen oder negative Konsequenzen angedroht, wobei oft eine kurze Frist gesetzt wird.
- › **Grammatikfehler:** Schlecht konstruierte Sätze, Rechtschreibfehler und ein ungewöhnlicher Tonfall sind alles Anzeichen, dass die E-Mail nicht von dem vermeintlichen Absender kommt.
- › **Eingebettete Links:** Bewegen Sie den Cursor auf den Link, ohne diesen anzuklicken, und prüfen Sie, ob die gleiche Webadresse aufscheint, bevor Sie klicken.
- › **Unbekannte Absender:** Überprüfen Sie den Namen und den Host des Absenders (Namen sind oft gut kopiert, aber @xxx.com ist eine Zufallsadresse).
- › **Verdächtige Anhänge:** Öffnen Sie diese nicht und seien Sie bei den Dateitypen .exe, .zip, .docm, .bat und .xlsm besonders vorsichtig.
- › **Persönliches:** Seriöse Unternehmen fragen nicht nach persönlichen Details wie Kontodaten oder Passwörter.
- › **Betrügerische Zahlungsumleitung:** Wenn eine E-Mail oder eine Website Sie auffordert, Zahlungen des Unternehmens umzuleiten oder unerwartete, neue Zahlungen zu leisten, überprüfen Sie das sehr genau.

Wenn Sie eine verdächtige E-Mail erhalten, leiten Sie diese weiter an fraudattemp@wienerberger.com



WAS IST, WENN ...?

Eine ehemalige Geschäftspartnerin bittet mich um eine Liste von Kontaktpersonen in verschiedenen Abteilungen, um zukünftige Geschäftsideen zu besprechen. Kann ich diese Information weitergeben?

Es kommt darauf an: Übermitteln Sie keine Kontaktdaten ohne schriftliche Zustimmung der betroffenen Personen. Geben Sie nur geschäftliche Kontaktdaten und niemals private E-Mail-Adressen oder Telefonnummern weiter. Im Zweifelsfall besprechen Sie das mit Ihrem Vorgesetzten oder ziehen Sie die Rechtsabteilung zurate.

Ich habe eine E-Mail von einer bekannten Bank erhalten, die mir mitteilt, dass ich eine Nachricht erhalten habe. Um die Nachricht aufzurufen, soll ich einem Link folgen. Ich finde es eigenartig, dass die Bank mich direkt per E-Mail kontaktiert. Was soll ich machen?

Banken schicken keine E-Mails mit Links zu ihrer Website oder mit der Aufforderung, Zugriffsdaten offenzulegen oder zu ändern! Wenn Sie derartige E-Mails erhalten, leiten Sie diese bitte unverzüglich weiter an fraudattemp@wienerberger.com.

Öffnen Sie niemals Anhänge und klicken Sie nicht auf Links, wenn Sie E-Mails von unbekanntem Absendern erhalten, die sich auf Bestellungen oder Lieferungen beziehen, die Sie nie aufgegeben haben bzw. nicht erwarten. Das gilt auch für Rechnungen für Waren oder Leistungen, die Sie nicht bestellt oder in Auftrag gegeben haben. Vertrauen Sie keinen Anhängen, die beim Öffnen die Aktivierung von Makros verlangen.

Beantworten Sie nie E-Mails, die Sie auffordern, vertrauliche Informationen per E-Mail zu übermitteln oder auf der Website einzugeben.

AUSWAHL UND FAIRE BEHANDLUNG VON LIEFERANTEN UND KUNDEN

Wir setzen auf faire und langfristige Beziehungen zu unseren Lieferanten und Kunden.

Seit der Gründung von wienerberger im Jahr 1819 war und ist es unsere Aufgabe, die Lebensqualität der Menschen durch die Bereitstellung erstklassiger, nachhaltiger Baustoff- und Infrastrukturlösungen zu verbessern. Im Rahmen unserer Geschäftsbeziehungen stellen wir sicher, dass auch unsere Lieferanten unseren Standards hinsichtlich Qualität, Soziales und Ökologie entsprechen.

Wir bewerten Lieferanten aufgrund von Nachhaltigkeits- und Risikokriterien in Kombination mit deren finanziellen Konditionen. Wir verwenden dazu eine interne Datenplattform (Supplier Relationship Management Tool), die Informationen über die finanziellen Konditionen aller Lieferanten von wienerberger und deren Nachhaltigkeitsratings von EcoVadis enthält.

Überprüfung von Lieferanten und Kunden anhand internationaler Sanktionslisten

Die Lieferanten und Kunden von wienerberger sind in unserem SAP-System registriert und werden monatlich über eine interaktive Datenplattform anhand internationaler Sanktionslisten (veröffentlicht von UN (Vereinte Nationen), EU und dem Office of Foreign Asset Control (OFAC) des US Department of the Treasury) überprüft. Dies erfolgt zentral durch eine Sanktionsverwaltungssoftware, die alle Stammdaten von Kunden und Lieferanten im SAP-System überprüft. Jede Übereinstimmung wird an das zuständige lokale Management zur Bewertung und Nachverfolgung übermittelt. Die lokale Entscheidung bezüglich der Fortführung der Geschäftsbeziehung mit dem betroffenen Lieferanten oder Kunden muss dem Whistleblowing-Ausschuss zur weiteren Koordination mitgeteilt werden. Alle diesbezüglichen Entscheidungen werden in der Sanktionsverwaltungssoftware dokumentiert.



CHECKLISTE

- ✓ Schärfen Sie das Bewusstsein unserer Lieferanten und Kunden für Umweltthemen.
- ✓ Bemühen Sie sich um respektvolle, langfristige und transparente Beziehungen zu allen unseren Geschäftspartnern.

VERBOT VON KORRUPTION UND BESTECHUNG, VERHALTEN GEGENÜBER BEHÖRDEN

Wir setzen uns stets für höchste Standards an Integrität und Ethik ein und befolgen alle geltenden Gesetze betreffend Korruption, Bestechung, verbotene Geschäftspraktiken und Erpressung.

wienerberger ist dem Prinzip des freien und fairen Wettbewerbs verpflichtet; dies schließt die Absage an jegliche Form von Korruption mit ein. Wir verfolgen stets das strikte Ziel „Null Korruptionsvorfälle“ und erwarten ein entsprechendes Verhalten von allen unseren Mitarbeitern.

Beim Aufbau guter Geschäftsbeziehungen gelten unsere Unternehmenswerte. Es können jedoch Situationen auftreten, in denen ein Partner seine Wertschätzung durch Geschenke oder Einladungen ausdrücken möchte. Dies ist in Ordnung, solange die Geschenke ein

vernünftiges Ausmaß nicht überschreiten und allgemein als annehmbar gelten.

Bestechungsgelder anzubieten, zu zahlen oder anzunehmen ist als Geschäftspraxis abzulehnen und verursacht enormen Schaden für die Gesellschaft. wienerberger duldet daher keinerlei Bestechung durch im Namen des Unternehmens handelnde Personen. Bestechung kann auch subtilere Formen annehmen, z. B. Finanzierung von Reisen, gemeinnützige Spenden oder Schmiergeldzahlungen an Dritte. Jeder Verdacht auf erfolgte Bestechung ist unverzüglich zu melden. Bedenken Sie, dass jede Form der Bestechung illegal ist!

Seien Sie kritisch und verlassen Sie sich auf Ihren gesunden Menschenverstand bei der Umsetzung der Richtlinie zur Einhaltung kartellrechtlicher Vorschriften und der Richtlinie zu Anti-Korruption und -Bestechung.



CHECKLISTE

Wie kann ich sicher sein, dass ich keine der geltenden Richtlinien und Gesetze verletze?

Bevor Sie Geschenke von aktiven Geschäftspartnern oder Dritten annehmen, überlegen Sie:

- ✓ Welche Motivation könnte hinter dem Angebot dieses Geschenks stehen?
- ✓ Könnte die Annahme des Geschenks einen negativen Eindruck bei Dritten hinterlassen?
- ✓ Übernehme ich durch die Annahme des Geschenks eine Verpflichtung im Namen von wienerberger?
- ✓ Entspricht die Annahme des Geschenks unseren Richtlinien?
- ✓ Beurteilen Sie auch die Häufigkeit von Geschenken von einem Geschäftspartner. Geschenke sollten selten angeboten werden.

Für Mitarbeiter mit direkter Verantwortung für Einkaufsentscheidungen gelten zusätzliche Vorschriften. Sie dürfen nur Werbeartikel von geringem Wert sowie Bewirtungen im Rahmen von geschäftlichen Treffen annehmen.

Wenn Sie Zweifel haben oder unsicher sind, ob Sie ein Geschenk von einem Geschäftspartner annehmen dürfen, konsultieren Sie immer zuerst den Whistleblowing-Ausschuss.

Diese Grundsätze gelten auch für Geschenke, die Sie Geschäftspartnern oder Dritten anbieten möchten.

Quellenverweis:

- wienerberger Richtlinie zur Einhaltung kartellrechtlicher Vorschriften; verfügbar im wienerberger Intranet weComm
- wienerberger Richtlinie Anti-Korruption und -Bestechung; verfügbar im wienerberger Intranet weComm und auf unserer Website www.wienerberger.com



DEFINITION

Bestechung

Bestechung begeht, wer Geld, ein Geschenk oder andere Vorteile anbietet, verspricht, gibt oder entgegennimmt als Anreiz oder Belohnung für eine illegale, unethische oder unangemessene Handlung oder einen Vertrauensbruch. Bestechungsgelder können direkt oder indirekt bezahlt oder erhalten werden (d.h. über Dritte wie Auftragnehmer oder Familienmitglieder). Sie müssen nicht unbedingt zum Nutzen der unrechtmäßig beeinflussten Person erfolgen. Es muss auch kein Geld fließen: Selbst wenn Geld nicht gezahlt, sondern nur angeboten wird, erfüllt dies den Tatbestand der Bestechung. Neben Geld kann auch die Gewährung besonderer Privilegien, persönlicher Vorteile und Begünstigungen (z. B. in manchen Ländern gebührenfreie Konten für Beamte und deren Familien, Bankdarlehen für Mitarbeiter staatlicher Betriebe zu einem sonst nicht verfügbaren Zinssatz) als Bestechung gelten.

Erleichterungszahlungen

Erleichterungszahlungen (auch als Beschleunigungszahlungen oder Schmiergeldzahlungen bezeichnet) sind Zahlungen von geringem Geldwert (in bar oder als Sachleistung) an Staatsbeamte, um die Durchführung von routinemäßigen, verpflichtend durchzuführenden Handlungen zu befördern oder zu beschleunigen (z. B. Beschleunigung der Ausstellung einer Lizenz, eines Visums oder einer Genehmigung, für die der Antragsteller alle Anforderungen erfüllt und die zu erhalten er gesetzlich berechtigt ist).



WAS IST, WENN ...?

Ein aktiver Geschäftspartner bietet mir seine Karten für eine Sportveranstaltung an. Da er verhindert ist, könnte ich meine Kinder zur Veranstaltung mitnehmen. Darf ich das Geschenk annehmen?

Nein. Von Geschäftspartnern angebotene Karten für Veranstaltungen dürfen nur angenommen werden, wenn der Geber selbst bei der Veranstaltung anwesend ist.

Ein potenzieller zukünftiger Geschäftspartner lädt mich zu den Olympischen Spielen ein. Da die diesjährigen Spiele nicht in meiner Region stattfinden, würde der Geschäftspartner meine Reisekosten übernehmen. Ist dies noch im Rahmen unserer Richtlinien? Was soll ich machen?

Fragen Sie sich selbst: Sind die Kosten des Geschenks noch in einem vernünftigen Rahmen? Die maximalen Kosten pro Veranstaltung und Person dürfen EUR 100 nicht übersteigen. Überlegen Sie außerdem, ob die Annahme des Geschenks Ihnen Verpflichtungen auferlegen oder Sie bei zukünftigen Transaktionen unter Druck setzen würde. Im Zweifelsfall wenden Sie sich an die Rechtsabteilung.

Ich überlege, meinen Geschäftspartner zur Feier der erfolgreichen Zwischenergebnisse eines Projekts zu einem lokalen Fußballspiel einzuladen. Der Preis der Tickets liegt unter EUR 100. Mein Geschäftspartner hat auch eine wichtige Position („politischer Vertreter“) in einer lokalen politischen Partei. Darf ich sie oder ihn zu dem Event einladen?

Nein. Geschenke an politische Vertreter oder politische Parteien sind unter keinen Umständen erlaubt.

Ich habe einem Geschäftspartner nach einem Treffen ein Notizbuch, einen Kugelschreiber und einen Kaffeebecher geschenkt, alles mit dem Logo von wienerberger. Habe ich mich richtig verhalten?

Ja. Werbegeschenke mit dem Logo unseres Unternehmens sind erlaubt und angemessen. Andere erlaubte Geschenke sind Artikel des täglichen Gebrauchs wie Schreibutensilien oder Büromaterial; ebenso Bewirtungen im Rahmen einer geschäftlichen Funktion und Tickets oder Veranstaltungen mit einem Nettowert von unter EUR 100.

Quellenverweis:

- *wienerberger Richtlinie Anti-Korruption und -Bestechung • Donation Guidelines; beide verfügbar im wienerberger intranet weComm*
- *Code of Conduct for Lobbying Activities; verfügbar auf unserer Website www.wienerberger.com*



INTERESSENSKONFLIKTE

Wir alle haben geschäftliche Entscheidungen im besten Interesse von wienerberger und nicht aufgrund persönlicher Interessen zu treffen.

Ein Interessenskonflikt kann entstehen, wenn persönliche Interessen eine für wienerberger zu treffende Entscheidung ungebührlich beeinflussen könnten oder wenn der Eindruck entstehen könnte, dass die Entscheidung unsere Fähigkeit zu objektivem und fairem Handeln beeinträchtigt. Vermeiden Sie den Eindruck eines Konflikts, indem Sie Ihrem Vorgesetzten mitteilen, dass für Sie möglicherweise ein Interessenskonflikt vorliegt. Darüber hinaus sollten Sie sich der Umstände bewusst sein, unter denen andere den Eindruck gewinnen könnten, dass ein Interessenskonflikt besteht! Im Zweifelsfall legen Sie derartige Beziehungen oder Aktivitäten offen. Transparenz kann oft den irreführenden Eindruck einer unangemessenen Tätigkeit ausräumen.

Wenn Ihnen eine Vorstands- oder Konsulentenposition in einer externen Organisation angeboten wird, überprüfen Sie zuerst, ob dies im Rahmen Ihres Anstellungsvertrags zulässig ist und ob es Ihre Tätigkeit bei wienerberger beeinflussen könnte. Dann wenden Sie sich an Ihre HR-Abteilung.



WAS IST, WENN ...?

Mitarbeiter unseres Auftragnehmers verletzen wiederholt unsere Sicherheits- und Umweltschutzvorschriften. Außerdem kann der Auftragnehmer den Qualitätsstandards von wienerberger nicht entsprechen. Dies ist mir bewusst und ich bin für die Auftragsvergabe an dieses Unternehmen verantwortlich. Das Unternehmen gehört aber meinem Onkel, der diesen Vertrag dringend braucht. Ist es in diesem Fall in Ordnung, wenn ich die Qualitätsprobleme nicht anspreche?

Ihre Entscheidung sollte von Ihrer persönlichen Beziehung zum Auftragnehmer nicht beeinflusst werden. Entscheidungen sind im besten Interesse von wienerberger und nicht aufgrund persönlicher Interessen zu treffen.



CHECKLISTE

- ✓ Gewinnen Sie Abstand und beurteilen Sie die Situation aus der Sicht eines Dritten.
- ✓ Vermeiden Sie Tätigkeiten außerhalb des Unternehmens sowie finanzielle Interessen und Verbindungen, die auch nur den Anschein eines Interessenskonflikts erwecken könnten.
- ✓ Wenn Sie nicht sicher sind, ob eine Situation einen Interessenskonflikt darstellt, kontaktieren Sie den Whistleblowing-Ausschuss.

VERBOT DES MISSBRAUCHS VON INSIDERINFORMATIONEN

Wir wissen, dass wir über marktrelevante Insiderinformationen verfügen, und befolgen gesetzliche und aufsichtsrechtliche Bestimmungen.

Als Mitarbeiter und Führungskräfte kommen uns möglicherweise unser Unternehmen oder unsere Geschäftspartner betreffende Informationen zur Kenntnis, die nicht oder noch nicht öffentlich verfügbar sind. Mit diesem Wissen werden wir zu „Insidern“. Wesentliche, noch nicht öffentlich verfügbare Informationen, auch als „Insiderinformation“ oder „kapitalmarktrelevante Information“ bezeichnet, sind vertraulich und gemäß nationalem und internationalem Recht zu behandeln. Insiderinformation könnte die Entscheidung eines Investors zum Kauf oder Verkauf eines Wertpapiers, den Aktienmarkt und den Kurs von Unternehmen erheblich beeinflussen.

Unsere Capital Market-Compliance-Directive beruht auf den Bestimmungen des österreichischen Rechts und der Marktmissbrauchsverordnung der EU. Die Richtlinie soll Insiderhandel und die unrechtmäßige Offenlegung von Insiderinformation verhindern.



CHECKLISTE

- ✓ Schließen Sie keine Insidergeschäfte ab.
- ✓ Geben Sie keine Empfehlungen zur Teilnahme an Insidergeschäften ab und verleiten Sie Dritte nicht dazu.
- ✓ Legen Sie Insiderinformationen nicht gesetzeswidrig offen (Weitergabe).
- ✓ Wenn Sie nicht sicher sind, ob eine Information als Insiderinformation und als wesentlich zu betrachten ist, konsultieren Sie Corporate Secretary.

Quellenverweis: wienerberger Capital Market-Compliance-Directive; verfügbar im wienerberger Intranet weComm

Zur Überwachung der Einhaltung wurde ein Compliance Officer samt Stellvertreter bestellt. Zudem werden regelmäßige Schulungen zur Emittenten-Compliance für das Spitzenmanagement von wienerberger durchgeführt.



WAS IST, WENN ...?

ich habe während eines Treffens mit unseren Managern und Geschäftspartnern von einer möglicherweise bevorstehenden Fusion erfahren, die aber öffentlich noch nicht bekannt ist. Die Fusion könnte sich auf den Aktienhandel meines besten Freundes auswirken. Darf ich ihm davon erzählen?

Nein. Dies ist eine wesentliche Insiderinformation, auch als „kapitalmarktrelevante Information“ bezeichnet, und es ist Ihnen laut Gesetz verboten, diese Information zu teilen („Insiderhandel“). Das Gesetz verbietet Ihnen auch, auf der Grundlage dieser Insiderinformation Aktien zu kaufen oder zu verkaufen.



DEFINITION

Insiderinformation

Insiderinformationen sind konkrete Informationen („Information“ beinhaltet Fakten und Beobachtungen, Werturteile, Meinungsäußerungen und auch Gerüchte), die sich direkt oder indirekt auf wienerberger (oder andere Emittenten) und deren Finanzinstrumente („Finanzinstrumente“ umfassen Aktien und ähnliche Wertpapiere, Anleihen oder Derivative) beziehen. Insiderinformationen wurden nicht veröffentlicht und sind daher einer unbestimmten Anzahl von Personen noch nicht bekannt und für die Öffentlichkeit noch nicht verfügbar (d.h. „geheime“ oder „vertrauliche“ Informationen). Die Offenlegung von Insiderinformationen kann den Preis der Finanzinstrumente und der zugehörigen derivativen Finanzinstrumente erheblich beeinflussen, da ein kenntnisreicher Investor derartige Informationen bei seiner Investitionsentscheidung wahrscheinlich berücksichtigen würde (gemäß Art. 7(1) der Marktmissbrauchsverordnung).

FAIRER WETTBEWERB

Wir verpflichten uns zum freien und fairen Wettbewerb.

Die wienerberger Richtlinie zur Einhaltung kartellrechtlicher Vorschriften verweist auf sensible Punkte des Wettbewerbsrechts und ist von allen Mitarbeitern strikt zu befolgen. Unter anderem gibt die Leitlinie strenge Regeln für Kontakte mit Mitbewerbern zum Thema Marktaktivitäten vor, insbesondere betreffend:

- › Informationsaustausch
- › Preisgestaltung und Lieferbedingungen
- › mögliche Formen der Zusammenarbeit



CHECKLISTE

- ✓ Beteiligen Sie sich nicht an illegalen und unfairen Aktivitäten, wie Preisabsprachen, Angebotsabsprachen etc. Dies wäre nicht nur eine Verletzung des Kartellrechts, sondern würde auch zu unfairem Wettbewerb in freien Märkten führen.

Quellenverweis: wienerberger Richtlinie zur Einhaltung kartellrechtlicher Vorschriften; verfügbar im wienerberger Intranet weComm



WAS IST, WENN ...?

ich habe auf einer Party einen alten Schulfreund getroffen, der für einen Mitbewerber arbeitet. Er hat über die Herausforderungen in der Branche aufgrund steigender Produktionskosten geklagt. Er hat daher vorgeschlagen, dass unsere beiden Unternehmen die Preise für ein bestimmtes Produkt um 2 % erhöhen. Da wir beide höhere Produktionskosten haben, könnten wir so letztendlich Gewinne erwirtschaften. Darf ich das in unserem Unternehmen umsetzen?

Nein. Absprachen zwischen Mitbewerbern zu Preisen, geplanten Preiserhöhungen oder anderen Konditionen sind gegen das Wettbewerbsrecht und daher verboten. Der Vorschlag muss zurückgewiesen werden.

Für Kontakte mit Kunden, Händlern und Lieferanten gelten strenge Regeln für

- › die Festlegung von Wiederverkaufspreisen oder anderen Einschränkungen des Wiederverkaufs
- › Exklusivitätsvereinbarungen

Alle Landesorganisationen der wienerberger Gruppe sind verpflichtet, regelmäßige Schulungen abzuhalten, wie von der Richtlinie zur Einhaltung kartellrechtlicher Vorschriften vorgeschrieben.



TRANSPARENZ UND RECHENSCHAFTSPFLICHT IN KOMMUNIKATION UND BERICHTSLEGUNG (EINSCHLIESSLICH BERICHTSPRÜFUNG)

Wir sind in all unseren Transaktionen und jeder Form der Kommunikation genau und wahrheitsgetreu.

wienerberger entspricht allen Bilanzierungs- und Aufzeichnungsvorschriften und legt die geforderten finanziellen und nichtfinanziellen Berichte vor. So werden wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht und schaffen die Basis für Transparenz und Rechenschaftspflicht gegenüber unseren Stakeholdern, die Entrichtung angemessener Steuern und das Erkennen von Frühwarnzeichen für Geldwäsche.



CHECKLISTE

- ✓ Führen Sie Ihre Aufzeichnungen wahrheitsgetreu, genau und vollständig, gleichgültig ob Sie an einem Finanzabschluss arbeiten, Ihren Zeiterfassungsbogen ausfüllen oder den Offenlegungsvorschriften entsprechen.
- ✓ Arbeiten Sie stets mit Aufmerksamkeit und gehen Sie jeder Unregelmäßigkeit nach. Im Zweifelsfall konsultieren Sie Ihren Vorgesetzten oder die Innenrevision.

Quellenverweis: Internal Audit Process Guideline; verfügbar im wienerberger Intranet weComm



DEFINITION

Geldwäsche

Geldwäsche ist die Bewegung von aus illegalen Aktivitäten stammenden Geldmitteln oder anderen Vermögenswerten durch legitime Finanzinstitutionen oder Unternehmen, um die Geldquelle zu verschleiern oder den Anschein zu erwecken, dass die Quelle der Gelder in Wirklichkeit rechtmäßig ist. In enger Verbindung damit steht die Kanalisierung von Mitteln zur Unterstützung illegaler Aktivitäten (z. B. Terrorismus). Geldwäsche ist ein globales Problem. Es geht dabei nicht nur um Bargeld und andere Geldinstrumente; auch ist das Problem nicht auf konventionelle Institutionen beschränkt, die Einlagen entgegennehmen und Kredite vergeben. Geldwäscher haben ihre Geschäfte über den gesamten Sektor der Finanzdienstleistungen diversifiziert und zielen in zunehmendem Maße auch auf außerhalb des Finanzsektors tätige Unternehmen ab.

Unsere Mitarbeiter sollten alle Dokumente mit äußerster Sorgfalt erstellen und interne Kontrollverfahren einhalten. Es ist besonders wichtig, genaue Aufzeichnungen zu führen und alle Dokumente stets auf dem neuesten Stand zu halten.

Um die Einhaltung aller Grundsätze, Richtlinien und Gesetze systematisch zu beurteilen, deckt die Innenrevision alle Funktionen, Systeme und Bereiche ab. Die Innenrevision hat uneingeschränkten Zugang zu allen Informationen und Mitarbeitern in dem Tätigkeitsbereich, in dem die Verfahren der Innenrevision zur Anwendung kommen.





VERANT- WORTUNGS- BEWUSSTE UNTER- NEHMENS- FÜHRUNG



UMWELT

Wir streben eine umweltfreundliche Produktion und umweltfreundliche und sichere Produkte und Lösungen an.

Wir betrachten es als unsere Aufgabe, umweltfreundlich zu wirtschaften. Wir wollen nicht nur alle geltenden Umweltgesetze einhalten, sondern über die in Verordnungen und Standards festgelegten Forderungen hinausgehen, um die nachhaltige Entwicklung von wienerberger zu sichern. Wir verfolgen daher klare Ziele, um einen ökologischen Mehrwert durch unsere Geschäftstätigkeit zu schaffen, indem wir die Dekarbonisierung von Gebäuden und Infrastruktur über deren gesamten Lebenszyklus fördern, mit unseren Produkten und Lösungen zur Anpassung an den Klimawandel beitragen, die Kreislaufwirtschaft fördern und die Biodiversität und natürliche Ressourcen schützen.

Das Vorsorgeprinzip

Wir unterstützen einen vorsorgenden Ansatz beim Umgang mit ökologischen Herausforderungen, auch dann, wenn die Beziehungen von Ursache und Wirkung wissenschaftlich noch nicht ganz erwiesen sind, und setzen entsprechende Initiativen betreffend Energieeffizienz, Klimaschutz, Biodiversität und verantwortungsbewussten Wasserverbrauch. Wir wollen die Auswirkungen unserer Tätigkeit durch Betrachtung des gesamten Produktlebenszyklus bereits in der Entwicklungsphase reduzieren und gleichzeitig unsere Wettbewerbsfähigkeit erhalten oder sogar steigern.



WAS IST, WENN ...?

Ich habe gesehen, wie ein Kollege gefährliche Abfälle in den normalen Abfallbehälter gekippt hat. Was soll ich tun?

Sprechen Sie mit Ihrem Kollegen und bieten Sie Ihre Hilfe an, um sicherzustellen, dass er die Regeln für die Entsorgung gefährlicher Abfälle kennt. Erinnern Sie ihn an die gruppenweite Umweltpolitik.

Umweltauswirkungen und Risiken minimieren

Unser Ziel ist es, die in unserer Produktion, in den Beschaffungsprozessen sowie durch unsere Produkte und Lösungen verursachten Umweltauswirkungen und Risiken zu minimieren. Der verantwortungsbewusste Betrieb unserer Tonabbaustätten, eine möglichst schonende Nutzung von Ressourcen und die Erhöhung des Anteils an Sekundärrohstoffen sind zentrale Grundsätze unserer Produktion. Zudem stellen wir in unseren Umweltproduktdeklarationen die Umweltauswirkungen unserer Produkte über deren gesamten Lebenszyklus transparent dar.

Wir sind uns der durch unsere Tätigkeiten verursachten Risiken für die Umwelt bewusst und minimieren nach Möglichkeit den Verbrauch von Ressourcen. Für uns sind Umwelt- und Klimaaspekte integraler Bestandteil unseres Strebens nach Innovation. Auch von unseren Lieferanten erwarten wir dieses Umweltbewusstsein.



CHECKLISTE

- ✓ Befolgen Sie alle Gesetze, Richtlinien, Genehmigungen und Verordnungen betreffend:
 - › Schutz der Umwelt
 - › Sparsamer Umgang mit Energie, Wasser und natürlichen Ressourcen
 - › Verminderung der Umweltauswirkungen unserer Tätigkeiten
- ✓ Achten Sie auf Umweltrisiken am Produktionsstandort und in dessen Umgebung und stellen Sie sicher, dass diese durch entsprechende Prozesse und Systeme gemindert werden.
- ✓ Informieren Sie sich über unsere Nachhaltigkeitsinitiativen und schaffen Sie Bewusstsein für Umweltthemen bei unseren Lieferanten und Kunden.

Quellenverweis:

- *wienerberger Supplier Code of Conduct*; verfügbar auf unserer Website www.wienerberger.com
- *Lokale Umweltrichtlinien und Managementsysteme*



BEZIEHUNGEN ZU ANRAINERN UND BEHÖRDEN

Als erfolgreiches internationales Unternehmen tragen wir eine große gesellschaftliche Verantwortung.

Einbeziehung und Schutz von Anrainern

Jede Produktionsstätte ist auch ein Nachbar, ein lokaler Arbeitgeber, ein Steuerzahler. Ein gutes und vertrauensvolles Verhältnis nicht nur zu Anrainern, sondern auch zu lokalen Behörden, Vereinen und Bürgerinitiativen ist wichtig für ein stabiles Produktionsumfeld. Wir schätzen daher den direkten Dialog mit den Betroffenen. Unsere Kontakte zu Anrainern und Behörden erfolgen der lokalen Tradition entsprechend entweder durch strukturierten Meinungsaustausch im Rahmen formeller Stakeholder-Ausschüsse oder auch in informellerem Rahmen.



CHECKLISTE

- ✓ Begegnen Sie Menschen mit Respekt, wenn diese Anfragen oder Beschwerden an Sie herantragen. Wenn Sie dafür nicht zuständig sind, leiten Sie die Anfrage an die richtige Stelle weiter.

In der Produktion und beim Abbau von Ton verpflichtet sich wienerberger zu umfangreichen Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen und zum Schutz von Mitarbeitern und Anrainern vor Lärm- und Schmutzbelastung.

Soziales Engagement und karitative Aktivitäten

Unsere karitativen Aktivitäten beruhen auf klaren ethischen Grundsätzen und folgen strengen Compliance-Richtlinien. Wir engagieren uns bei zahlreichen Sozialprojekten und Initiativen. Wir unterstützen Menschen in Not durch Spenden, vor allem in Regionen, in denen wir tätig sind. Am besten helfen wir mit unseren Kernkompetenzen, indem wir Baustoffe und Infrastrukturlösungen bereitstellen und unser Fachwissen im Bereich nachhaltiges Bauen weitergeben.



WAS IST, WENN ...?

Ich möchte eine lokale karitative Einrichtung als Empfänger von Spenden von wienerberger vorschlagen. Was muss ich bedenken?

Prüfen Sie zuerst, ob der Empfänger in einem passenden Sektor, z. B. Wohnungsbau und Infrastruktur, tätig ist. Bedenken Sie, dass unser Fokus auf Produktspenden (Baustoffe und Infrastrukturlösungen) und (praktischer) Ausbildung liegt.

Zweitens müssen die Spenden von lokaler Relevanz sein und die gespendeten Produkte sollten lokal hergestellt werden können.

Drittens ist sicherzustellen, dass die Spende keine unserer Compliance-Richtlinien verletzt, z. B. die Leitlinie zum Umgang mit persönlichen Vorteilen. So sind Spenden an Behördenvertreter oder politische Parteien streng verboten.

Bevor Sie eine Spende vorschlagen, machen Sie sich mit der Spendenpolitik von wienerberger vertraut. Sie könnten auch Ihren lokalen Vorgesetzten / Vorstand oder die zur Genehmigung von Spenden befugte Person kontaktieren.



CHECKLISTE

- ✓ Wenn Sie eine Organisation als Spendempfänger vorschlagen oder zu einem Projekt beitragen möchten, kontaktieren Sie das lokale Management.

Quellenverweis:

- wienerberger Donation Guideline
 - wienerberger Richtlinie Anti-Korruption und -Bestechung;
- beide verfügbar im wienerberger Intranet weComm



Lobbying-Praktiken und Beitrag zur politischen Meinungsbildung

Wir haben uns in zunehmendem Maße öffentlich für die Bereitstellung leistbaren und sozialen Wohnraums in Europa ausgesprochen. Außerdem versuchen wir, politische Entscheidungsträger von der Notwendigkeit staatlicher Beihilfen für Renovierungsmaßnahmen und den Bau von Wasserver- und -entsorgungnetzen zu überzeugen. Die Vorstandsmitglieder tauschen sich daher regelmäßig mit hochrangigen Politikern und Vertretern der öffentlichen Verwaltung aus.

Als Mitglied verschiedener europäischer Interessensvertretungen, Plattformen und technischer Komitees tragen wir aktiv zum Prozess der politischen Meinungsbildung bei. Wir setzen uns mit den Entwicklungstrends in den einzelnen Märkten auseinander, wie z. B. der zunehmenden Urbanisierung, und bieten Entscheidungsträgern praktische, nachhaltige und vor allem leistbare Lösungen für Wohnungsneubau und Renovierung sowie essenzielle Komponenten der Infrastruktur.

Die Grundsätze unserer Lobbyingtätigkeiten wurden in einem Verhaltenskodex auf Basis der Bestimmungen des österreichischen Lobbying- und Transparenz-Gesetzes festgelegt, der für alle Vorstände und Mitarbeiter von Unternehmen gilt, an denen die Wienerberger AG eine Mehrheitsbeteiligung hält. Die Wienerberger AG ist im EU-Transparenzregister unter der Nummer 82041746393-10 eingetragen.



CHECKLISTE

- ✓ Handeln Sie fair und professionell unter Einhaltung der höchsten ethischen und moralischen Standards.
- ✓ Handeln Sie in Einklang mit den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.
- ✓ Beschaffen Sie sich Informationen nicht auf unehrliche Weise und verhalten Sie sich angemessen. Es ist verboten, Amtsträger unter Druck zu setzen. Bieten oder versprechen Sie Amtsträgern keine illegalen Vorteile und beteiligen Sie sich nicht an Aktivitäten, die korrupt oder illegal sein könnten.
- ✓ Leisten Sie keine Zahlungen oder Sachspenden an politische Parteien, Institutionen oder andere Kandidaten, Agenturen oder Vertreter.
- ✓ Liefern Sie nur offene, wahrheitsgetreue und umfassende Informationen.
- ✓ Handeln Sie mit äußerster Integrität und schützen Sie vertrauliche Informationen vor Dritten.
- ✓ Vermeiden Sie alles, was zu einem Interessenskonflikt führen könnte.

Quellenverweise:

- *Code of Conduct for Lobbying Activities*
 - *Österreichischer Corporate Governance Kodex;*
- beide verfügbar auf unserer Website
www.wienerberger.com

Geschlechtsspezifische Formulierungen

Im Interesse des Textflusses und der Lesefreundlichkeit wird im vorliegenden Code of Conduct auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung vorwiegend verzichtet. Im Sinne der Gleichbehandlung gelten die entsprechenden Begriffe für alle Geschlechter.

IMPRESSUM

Medieninhaber (Verleger)

Wienerberger AG
A-1100 Wien, Wienerbergerplatz 1
T +43 1 601 92 0

Wenn Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte an:

Lisbeth Nielsen
Senior Vice President, Organizational
Development & Human Resources

Kreative Unterstützung

DA*DARUM GmbH

Copyrights

Daniel Hinterramskogler, Uwe Strasser,
Wienerberger AG, Adobe Stock



www.wienerberger.com