

Wir sind OFFNER.

Code of Conduct.



1. Einleitung

Dieser Code of Conduct ("**Verhaltenskodex**" oder "**Code**") beschreibt die zentralen Werte und Regeln für ein verantwortungsvolles, rechtmäßiges und faires Handeln in unserem Familienunternehmen. Er gilt für alle eigenständigen Offner-Gesellschaften der Offner Gruppe ("**Offner**"): die (i) Dipl. Ing. Alfred Offner GmbH, die (ii) Offner-Service Installationen GmbH, die (iii) Offner Kältetechnik GmbH, die (iv) Johann Horvat GmbH, und die (v) Hotec Installations GmbH.

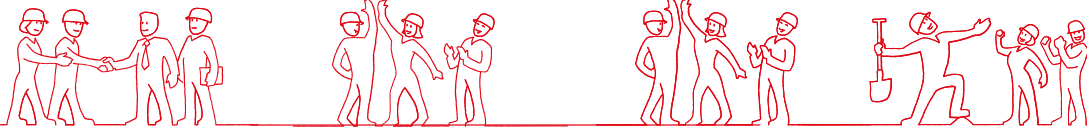
Der Code richtet sich an alle Mitarbeitenden (inkl. Leiharbeit, Praktika, freie Mitarbeitende), Führungskräfte und Subunternehmer, Lieferanten und sonstige Geschäftspartner, die im Auftrag von Offner tätig sind. Wir erwarten, dass alle Beteiligten diese Grundsätze kennen, einhalten und bei Unsicherheiten aktiv nachfragen.

Compliance bedeutet für Offner nicht nur, dass wir unsere Geschäfte unter Einhaltung der geltenden Gesetze führen. Compliance umfasst für uns auch die Einhaltung unserer Werte, Standards und bewährter Geschäftspraktiken, die fest in unserer Unternehmenskultur als österreichisches Familienunternehmen verankert sind. Unsere Werte stellen nicht nur sicher, dass wir unseren rechtlichen und ethischen Verpflichtungen nachkommen, sondern sie sind auch der Schlüssel, um das Vertrauen unserer Geschäftspartner zu fördern und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das herzlich, produktiv und von Handschlagsqualität geprägt ist.

Unsere 5 Offner-Prinzipien:

1. **Kundenorientierung:** Die Bedürfnisse unserer Kunden stehen im Mittelpunkt unserer Arbeit. Höchste Kundenzufriedenheit ist unser Ansporn.
2. **Qualität:** Wir legen großen Wert auf eine hohe Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen. Die höchsten Standards sind unsere Motivation.
3. **Nachhaltigkeit:** Wir übernehmen Verantwortung für unsere Umwelt und setzen uns für eine nachhaltige und umweltschonende Geschäftstätigkeit ein.
4. **Mitarbeiterorientierung:** Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter sind ein wichtiger Teil unseres Erfolgs. Ein motivierendes und faires Arbeitsumfeld sowie individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten spielen deswegen eine große Rolle.
5. **Integrität:** Wir handeln stets ethisch, moralisch und gesetzlich korrekt. Unsere offene und transparente Kommunikation mit Kunden, Partnern und Stakeholdern ist dafür die Basis.

Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Prinzipien und Standards einhalten und als Vorbilder agieren. Daher verpflichten sich Geschäftsführung, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie alle Stakeholder, die im Namen von Offner handeln, dazu, die in diesem Verhaltenskodex dargelegten Bestimmungen und Grundsätze einzuhalten. Verstöße gegen diesen Code können arbeitsrechtliche und gegebenenfalls zivilrechtliche bzw. strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.



2. Vorwort der Geschäftsführung

Als Geschäftsführung ist es uns ein wichtiges Anliegen, eine verantwortungsvolle, nachhaltige und ethische Unternehmenskultur in unserem Unternehmen zu fördern. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir unseren Verhaltenskodex weiterentwickelt, der für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich ist.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter trägt dazu bei, dass unser Unternehmen seinen hohen Qualitäts- und Leistungsanspruch erfüllt und wir sind stolz, dass unsere Familienwerte wie Vertrauen, Loyalität und Zusammenhalt auch von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mitgetragen und gelebt werden.

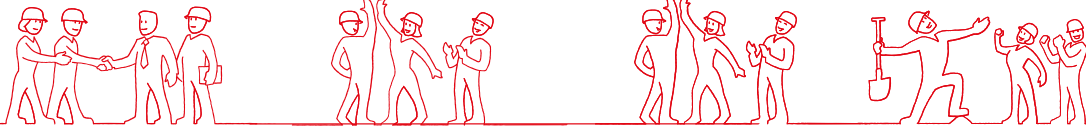
Es ist daher entscheidend, dass jeder bei Offner, ob Geschäftsführung, Mitarbeitende oder Geschäftspartner, diese Werte versteht und lebt. Unser Ruf, unser Erfolg und die wichtigen Beziehungen, die wir aufgebaut haben, hängen davon ab.

Wir möchten Sie daher bitten, den Verhaltenskodex sorgfältig zu lesen und zu beachten. Führungskräfte haben eine besondere Vorbildfunktion: Sie schaffen ein Umfeld, in dem Fragen erlaubt sind, Meldungen geschützt erfolgen und Regelverstöße konsequent adressiert werden. Arbeiten wir gemeinsam daran, dass bei Offner weiterhin alle Geschäfte korrekt und partnerschaftlich abgewickelt werden. Wir bedanken uns für Ihre Unterstützung und Ihr Engagement.



Ing. Alfred Offner, Geschäftsführer

Hubert Offner BSc., MiM, Prokurist



3. Menschenrechte, Gesundheit & Sicherheit, faire Arbeitsbedingungen

Wir bei Offner bekennen uns zur Achtung und Wahrung der international anerkannten Menschenrechte. Wir verpflichten uns, die Würde jedes Menschen zu respektieren und tolerieren keine Diskriminierung, Belästigung, Einschüchterung oder Gewalt.

3.1 Verbot von Schwarzarbeit

Wir setzen uns dafür ein, dass alle unsere Geschäftsbeziehungen und -prozesse frei von Schwarzarbeit sind. Wir halten uns an alle geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Arbeitsgesetze und verpflichten uns zu fairen und transparenten Arbeitsbedingungen.

Wir setzen uns dafür ein, dass alle Mitarbeitenden eine faire und angemessene Entlohnung erhalten und keine Arbeiten unter nicht angemeldeten Bedingungen leisten müssen.

3.2 Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Wir setzen uns für den Schutz und die Sicherheit unserer Mitarbeitenden in allen Arbeitsbereichen ein und verpflichten uns zu den höchsten Standards in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Wir sorgen dafür, dass alle unsere Mitarbeitenden über die geltenden Arbeitsschutz- und Sicherheitsvorschriften regelmäßig informiert sind und diese verstehen.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, Sicherheitsvorschriften einzuhalten und unsichere Arbeitsbedingungen oder Unfälle unverzüglich zu melden.

3.3 Faire Arbeitsbedingungen und Entlohnung

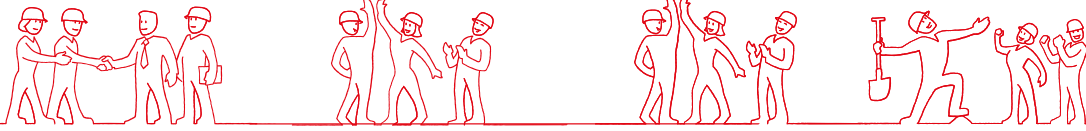
Wir verpflichten uns zu fairen Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitenden. Wir respektieren geltende Arbeitszeit-, Ruhezeit-, Entgelt- und Mindestlohnregelungen sowie kollektivvertragliche Standards. Zwangs- oder Kinderarbeit wird nicht toleriert, auch nicht in unserer Lieferkette.

3.4 Diversität und Inklusion

Als Unternehmen mit einem hohen Anteil an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund liegt uns ein respektvoller und wertschätzender Umgang besonders am Herzen. Wir haben eine Null-Toleranz-Politik gegen jegliche Art von Diskriminierung. Wir bei Offner erkennen die Bedeutung von Diversität und Inklusion für den Erfolg unseres Unternehmens an. Wir setzen uns dafür ein, eine Kultur der Vielfalt und Inklusion in unserem Unternehmen zu fördern, die die unterschiedlichen Hintergründe und Perspektiven unserer Mitarbeitenden anerkennt und schätzt.

Offner sorgt dafür, dass alle unsere Mitarbeitenden unabhängig von ihrer Herkunft, der Religion, der Nationalität, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihres Alters, der körperlichen Fähigkeiten, der politischen oder sozialen Meinung oder anderer Merkmale respektiert und wertgeschätzt werden.

Wir fördern eine Kultur der Offenheit und des Respekts in unserem Unternehmen, in der Mitarbeitende sich sicher und wohl fühlen können, ihre Meinung zu äußern und ihre Ideen beizutragen.



4. Umwelt und Nachhaltigkeit

Als Unternehmen tragen wir eine besondere Verantwortung für den Erhalt unserer Umwelt und eine nachhaltige Nutzung von Ressourcen. Wir streben danach, umweltfreundliche Geschäftspraktiken und Technologien zu fördern und einzusetzen, um Energie- und Ressourceneffizienz zu steigern und Emissionen zu reduzieren.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, umweltbewusst zu handeln und sich aktiv an unseren Umweltschutz- und Nachhaltigkeitsinitiativen, wie zB der energieeffizienten Nutzung von Ressourcen in allen Betriebsbereichen und der Wiederverwendung von Materialien, zu beteiligen.

5. Wirtschaftskriminalität & Korruption

Als österreichisches Familienunternehmen bekennen wir uns klar zu Integrität als unverzichtbarem Grundpfeiler unseres geschäftlichen Handelns. Korruption schädigt Wettbewerb, Vertrauen und unser Unternehmen. Alle Mitarbeitenden sind angehalten, durch ihre Handlungen ein klares „Nein“ zu korrupten Praktiken zu signalisieren.

Die Offener-Gruppe verfolgt eine strikte Null-Toleranz-Politik gegenüber Bestechung, Bestechlichkeit, unzulässiger Vorteilsgewährung und unzulässiger Vorteilsannahme – im öffentlichen Bereich ebenso wie im privaten Geschäftsverkehr.

Die Antikorruptionsbestimmungen sind für sogenannte **Amtsträger** sowie für den Umgang mit Amtsträgern strenger ausgestaltet. Amtsträger sind Personen, die für einen Rechtsträger des öffentlichen Rechts Aufgaben in der Gesetzgebung, Verwaltung oder Justiz wahrnehmen. Zusätzlich fallen

auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter staatlicher oder staatsnaher Betriebe unter den österreichischen Amtsträgerbegriff.

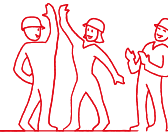
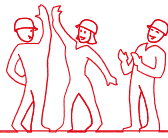
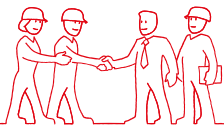
5.1 Geschenke und Einladungen

Im täglichen Geschäftsverkehr kann es zum Austausch von Aufmerksamkeiten kommen, die nur die Wertschätzung gegenüber dem Geschäftspartner zum Ausdruck bringen und keinen oder einen bloß geringfügigen Wert repräsentieren.

Geschenke und Einladungen sind nur in sozialüblichem, angemessenem Rahmen und ohne Einflussnahme-Charakter zulässig. Darunter sind insbesondere alltägliche Aufmerksamkeiten mit bloß geringfügigem Wert zu verstehen (Kalender, Kugelschreiber, Klumpert, die sogenannten "3 K's"). Bei kritischer objektiver Betrachtung sollte nicht der Eindruck entstehen können, dass dafür ein bestimmtes Verhalten oder gar eine Gegenleistung erwartet wird.

Vorteilszuwendungen umfassen nicht nur Geld- und Sachgeschenke, sondern alles, was dem Beschenkten nützlich sein könnte. Vorteilszuwendungen sind insbesondere auch Einladungen aller Art (zB in Restaurants und zu Veranstaltungen), die Gewährung von Rabatten und Gutscheinen, Gutschriften, aber auch eine bevorzugte Behandlung bestimmter Angelegenheiten (zB bei behördlichen Anträgen).

Das bedeutet aber nicht, dass Einladungen zu Geschäftsessen, Veranstaltungen etc. im Berufsalltag nicht mehr möglich sind. Sie dürfen Einladungen nur dann annehmen sowie aussprechen, wenn diese beruflich bedingt sind und sich diese in einem sozialüblichen, angemessenen Rahmen halten (zB gutbürgerliches Restaurant für ein Geschäftsessen). Zur Beurteilung der Sozialüblichkeit und Angemessenheit sind insbesondere der Anlass und die Häufigkeit von Einladungen sowie die Position im Unternehmen zu berücksichtigen.



Unzulässig sind insbesondere:

- Die Zuwendung/Annahme von Bargeld oder bargeldähnlichen Vorteilen (Gutscheine),
- Zuwendungen/Annahmen im (zeitlichen) Zusammenhang mit Vergaben (Ausschreibungen jeglicher Art),
- Einladungen/Zuwendungen bzw. Annahmen, für die eine Gegenleistung erwartet werden könnte.

Unsere Mitarbeitenden haben für größtmögliche Transparenz zu sorgen: Im Zweifelsfall ist vor der Annahme oder der Zuwendung von Geschenken oder Einladungen die Zustimmung der Geschäftsführung einzuholen.

Bei der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen gelten erhöhte Anforderungen. Jeder Anschein einer unzulässigen Einflussnahme ist zu vermeiden. Bereits geringfügige Vorteilszuwendungen können hier unzulässig sein und erhebliche rechtliche Folgen haben sowie unseren Ruf schädigen.

Vorteile, die ausschließlich der privaten Sphäre zuzurechnen sind und aufgrund freundschaftlicher Beziehungen gewährt oder angenommen werden, fallen nicht unter diesen Verhaltenskodex. Sofern ein solcher im Privatbereich zuzuordnender Vorteil in einer Einladung (zB in ein Lokal oder zu einer privaten Feier) liegt, darf dabei jedoch keinesfalls Geschäftliches besprochen werden. Wichtig ist immer die Unabhängigkeit zu bewahren, sodass auch nicht der Anschein eines Interessenkonflikts entstehen kann! Ist die Trennung zwischen privater und geschäftlicher Sphäre unklar bzw. nicht eindeutig, ist mit der Geschäftsführung Rücksprache zu halten.

Freundschaftliche Beziehungen dürfen keinesfalls als Rechtfertigungsgrund für die Annahme und Gewährung von Vorteilen herangezogen werden, um die Bestimmungen unseres Verhaltenskodex zu umgehen.

Wir sorgen dafür, dass unsere Lieferanten und Geschäftspartner sich ebenfalls an die geltenden Gesetze und Vorschriften halten und erwarten von allen Geschäftspartnern die Einhaltung vergleichbarer Antikorruptionsstandards.

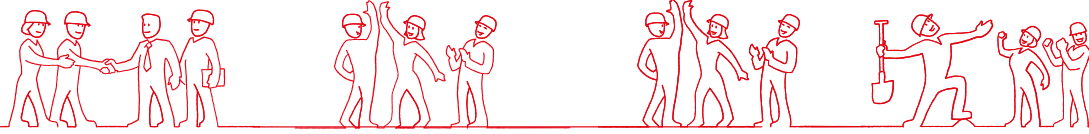
5.2 Wirtschaftskriminalität

Wir tolerieren keine Form von Wirtschaftskriminalität. Sie gefährdet nicht nur die Offner-Gruppe, sondern auch Arbeitsplätze, Auftraggeber und das Vertrauen der Öffentlichkeit in unsere Branche.

Zu wirtschaftskriminellem Verhalten zählen insbesondere:

- Betrug,
- Diebstahl, Unterschlagung oder Veruntreuung von Unternehmensvermögen,
- Wettbewerbswidrige Absprachen in Vergabeverfahren,
- Geldwäsche, Steuer- oder Abgabendeckelungen,
- Untreue,
- Urkundenfälschung,
- Missbräuchliche Nutzung von IT-Systemen oder Daten.

Unternehmensvermögen (einschließlich Material, Maschinen, Fahrzeuge, Werkzeuge, IT-Systeme, Software und Daten) darf ausschließlich für dienstliche Zwecke verwendet werden, sofern keine ausdrückliche Freigabe für eine andere Nutzung vorliegt. Die private Nutzung ohne schriftliche Vorabgenehmigung ist untersagt.



6. Interessenkonflikte und Nebenbeschäftigungen

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn persönliche oder wirtschaftliche Interessen eines Mitarbeitenden mit den Interessen der Offner-Gruppe kollidieren oder kollidieren könnten. Solche Konflikte können die Objektivität geschäftlicher Entscheidungen beeinträchtigen. Dies selbst dann, wenn keine unlautere Absicht besteht.

Typische Interessenkonflikte sind:

- Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, an denen Mitarbeitende oder deren Angehörige beteiligt sind;
- Nebenbeschäftigungen bei Wettbewerbern, Kunden oder Lieferanten;
- Familiäre oder persönliche Beziehungen zu Kunden, Lieferanten oder Subunternehmern;
- Finanzielle Beteiligungen an Unternehmen, die Geschäftspartner von Offner sind, oder
- Annahme oder Zuwendung von Vorteilen, die die Unabhängigkeit beeinträchtigen.

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, potenzielle oder tatsächliche Interessenkonflikte von sich aus zu erkennen und frühzeitig, sowie unaufgefordert der Geschäftsführung offenzulegen.

Die Geschäftsführung wird dann in weiterer Folge entscheiden, welche Maßnahmen im Einzelfall erforderlich sind. Maßnahmen könnten beispielsweise darin bestehen, bestimmte Aufgaben einem anderen Offner-Mitarbeiter oder Mitarbeiterin zuzuteilen.

Nebenbeschäftigungen sind alle erwerbsmäßigen Beschäftigungen außerhalb der dienstlichen Tätigkeit für die Offner-Gruppe. Erwerbsmäßig ist eine Nebenbeschäftigung, wenn sie die Schaffung von nennenswerten Einkünften bezweckt. Jede Nebenbeschäftigung ist der Geschäftsführung zu melden.

Nebenbeschäftigungen sind regelmäßig dann unzulässig,

- wenn dadurch ein Interessenkonflikt hervorgerufen wird oder wenn sonst Unternehmensinteressen der Offner-Gruppe beeinträchtigt werden könnten (z.B. Tätigkeiten für Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten, selbstständige Tätigkeiten im gleichen Geschäftsfeld), oder
- wenn durch die Nebenbeschäftigung die Erfüllung der beruflichen Aufgaben für die Offner-Gruppe beeinträchtigt wird (zB unzureichende Ruhezeiten).

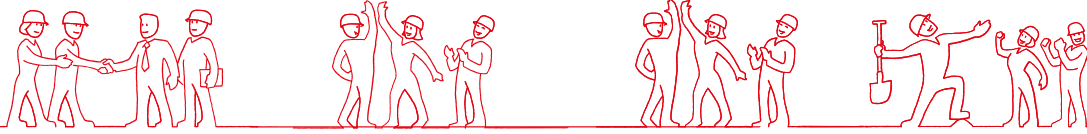
7. Fairer Wettbewerb

Wir bekennen uns zu einem freien und fairen Wettbewerb und zur Einhaltung aller kartell- und wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen.

Verboten sind insbesondere:

- Preis- oder Konditionenabsprachen,
- Aufteilung von Märkten oder Kunden,
- Absprachen über Angebotsabgaben, und
- Austausch wettbewerbssensibler Informationen (Preise, Kapazitäten, Kalkulationen).

Bei Branchentreffen/Verbänden ist besondere Vorsicht geboten: Bei kritischen Themen ist eine ausdrückliche Distanzierung erforderlich.



8. Vertraulichkeit und Datenschutz

Der vertrauliche Umgang mit sensiblen Informationen wird in der Offner-Gruppe sehr ernst genommen. Wir schützen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse von Kunden, Partnern und unseres Unternehmens. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, vertrauliche Informationen weder intern noch extern weiterzugeben, sofern dies nicht ausdrücklich erforderlich und entsprechend autorisiert ist.

Wir verpflichten uns dazu, alle personenbezogenen Daten und vertraulichen Informationen zu schützen und nur für legitime Geschäftszwecke zu verwenden. Wir halten uns an alle geltenden Datenschutzgesetze und Vorschriften.

Wir sorgen dafür, dass alle unsere Mitarbeitenden über den Umgang mit vertraulichen Informationen und personenbezogenen Daten informiert sind und diese verstehen.

Verpflichtungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- Vertrauliche Informationen nur für dienstliche Zwecke verwenden;
- Keine Weitergabe von vertraulichen Informationen an unbefugte Dritte;
- Sichere Aufbewahrung von Dokumenten und Datenträgern;

Wir etablieren geeignete organisatorische und technische Maßnahmen, um personenbezogene Daten und vertrauliche Informationen sicher zu verarbeiten und zu speichern.

9. Whistleblowing

Die Offner-Gruppe hat ein elektronisches Hinweisgebersystem eingerichtet, das ermöglicht, Compliance-Verstöße – auf Wunsch auch anonym – zu melden. Auch außerhalb des Hinweisgebersystems können etwaige Missstände selbstverständlich auch direkt an die jeweilige Führungskraft oder die Geschäftsführung gemeldet werden. Hinweise werden streng vertraulich behandelt.

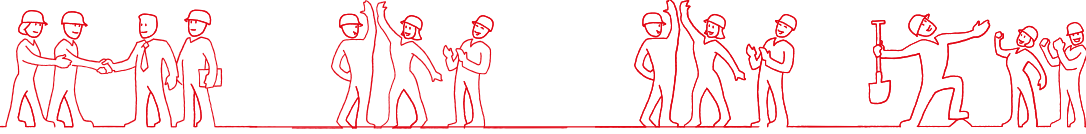
Glaubwürdigkeit und Reputation sind unabhängig mit dem Unternehmenserfolg der Offner-Gruppe verknüpft. Darum hat die Offner-Gruppe großes Interesse an der raschen und konsequenten Aufklärung von Missständen.

Whistleblower können sich sicher sein, dass ihnen durch ihre Hinweise, die sie nach bestem Wissen und Gewissen gegeben haben, keinerlei Nachteile entstehen.

Der Eingang einer Meldung wird dem bzw. der Hinweisgebenden innerhalb von sieben Tagen nach Erhalt bestätigt. Der Whistleblower erhält außerdem eine Rückmeldung zu den ergriffenen Folgemaßnahmen innerhalb von höchstens drei Monaten nach der Empfangsbestätigung.

Wissentlich falsche oder böswillige Meldungen sind unzulässig und können disziplinarrechtliche Maßnahmen nach sich ziehen. Dies beeinträchtigt selbstverständlich nicht den Schutz gutgläubiger Hinweisgeber, auch wenn sich ein Verdacht als unbegründet erweist.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dazu angehalten, Missstände zu melden und Unsicherheiten in Bezug auf korrekte Geschäftspraktiken offen anzusprechen. Wir nehmen jedes Signal von Compliance-Verstößen ernst und ergreifen umgehend Maßnahmen, um unethisches Verhalten aufzudecken und abzustellen.



10. Überwachung und Sanktionierung

Verstöße gegen diesen Code werden nicht toleriert und konsequent geahndet. Diese Konsequenzen reichen – abhängig von Art und Schwere des Verstoßes – von arbeitsrechtlichen Maßnahmen (z.B. Abmahnung, Suspendierung, Entlassung) über zivilrechtliche Schadenersatzforderungen bis hin zu strafrechtlichen Schritten (Strafanzeige).

Erkenntnisse aus Vorfällen und Feedback fließen in Verbesserungen von internen Prozessen bzw. Standards und Schulungen ein. Der Verhaltenskodex wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst.