



THE PAYER WAY OF DOING BUSINESS
CODE OF BUSINESS CONDUCT



Reiteregg, 01.07.2022



THE PAYER WAY OF DOING BUSINESS

CODE OF BUSINESS CONDUCT

VERBINDLICH

Erscheinungsmonat: Juli 2022

Gültigkeitsbereich: alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der PAYER Group

Genehmigt durch: Board PAYER Group

Die PAYER Group wurde 1946 in Österreich gegründet. Wir zählen weltweit führende Marken zu unseren Kunden. Innerhalb der Unternehmensgruppe entwickeln und produzieren wir Produkte für die folgenden Geschäftsfelder: *Healthcare & Medical, Home, Beauty & Personal Care*. Mehr als 75 Jahre haben wir uns Kompetenzen und technologische Expertise in den Bereichen Konzeption, Entwicklung, Prototypenbau, Industrialisierung, Werkzeugbau, Kunststoffspritzguss, Metallverarbeitung und Assemblage angeeignet.

Der Hauptsitz der PAYER Group befindet sich in St. Bartholomä. Das Technologie- und Innovationszentrum spezialisierte sich in den letzten Jahren immer mehr auf die Herstellung von Produkten für die Medizintechnik – in den Bereichen Chirurgie, Beatmung und Diagnostik. Neben dem Hauptsitz produzieren wir an Standorten in Ungarn, China und Malaysia, um unsere Kundinnen und Kunden weltweit optimal bedienen zu können. Mit rund 1.100 MitarbeiterInnen produzieren wir unter höchsten Qualitätsstandards. Dies ermöglicht es uns, sowohl Herausforderungen von Kundinnen und Kunden zu meistern und Anforderungen umzusetzen als auch visionäre Ideen aufzugreifen und selbstständig innovative Produktlösungen zu entwickeln – von der Idee bis zur Serie.

Unsere Werte bilden den Kern unseres Unternehmens und leiten uns in unserem täglichen Handeln. Die Welt ändert sich, aber unsere Werte bleiben bestehen. Wesentliche Werte und Grundsätze, zu denen sich PAYER weltweit bekennt, leiten uns bei unserem täglichen Handeln. Der PAYER Code of Business Conduct (im Weiteren «Code» genannt) spezifiziert die Werte von PAYER und unterstützt ihre weitere Implementierung, indem er bestimmte, unverhandelbare Mindeststandards für das Verhalten in wichtigen Bereichen festlegt.

Es ist nicht die Aufgabe des Codes, alle nur denkbaren Situationen abzudecken. Vielmehr beschreibt er den Maßstab, an dem alle Aktivitäten zu messen sind. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich beraten lassen, wenn sie sich über das korrekte Vorgehen in einer bestimmten Situation im Unklaren sind. Es liegt in der direkten Verantwortung von allen, „das Richtige zu tun“ und diese Verantwortung kann nicht delegiert werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten sich immer von dem folgenden einfachen Grundsatz leiten lassen: *sich legal und ehrlich sowie ethisch korrekt verhalten!*

In diesen Richtlinien sind mit „MitarbeiterInnen“ alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, einschließlich der Führungskräfte sowie alle UnternehmensvertreterInnen von PAYER gemeint.

Reitereg, 01.07.2022

CEO PAYER Group

Einleitung

Die PAYER Group unterliegt aufgrund ihrer internationalen Tätigkeit vielfältigen gesellschaftlichen, politischen und juristischen Rahmenbedingungen, die es zu beachten gilt. Verstöße gegen diese Rahmenbedingungen, insbesondere solche gegen die Rechtsordnung eines Landes, können dem Unternehmen beträchtliche finanzielle Nachteile zufügen und das Ansehen des Konzerns nachhaltig schädigen. Der vorliegende Verhaltenskodex (Code of Conduct) bildet die Grundlage für alle geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen der PAYER Group. Er ist die Grundlage für moralisch, ethisch und rechtlich einwandfreie Verhaltensweisen aller MitarbeiterInnen des Unternehmens. Im Fall eines Verstoßes gegen gesetzliche Vorschriften, interne Richtlinien, Regelungen und Weisungen oder gegen Bestimmungen dieses Verhaltenskodex muss jede/r MitarbeiterIn mit disziplinarischen Konsequenzen rechnen.

Einhaltung des Codes

Wir ziehen den Code zu Rate, halten seine Vorschriften ein und lassen uns bei Zweifelsfragen beraten.

Es liegt in der Verantwortung aller MitarbeiterInnen, die vollständige Einhaltung aller Vorschriften dieses Codes sicherzustellen und sich gegebenenfalls von einer Führungskraft oder der Personalabteilung beraten zu lassen. „Das Richtige zu tun“ und die Integritätsstandards zu wahren ist die persönliche Verantwortung aller MitarbeiterInnen, die nicht delegiert werden kann. Bei Zweifeln sollten sich MitarbeiterInnen immer von den grundlegenden Prinzipien leiten lassen, die in der Einführung dieses Codes genannt werden. Jede Nichteinhaltung dieses Codes kann disziplinarische Maßnahmen bis zur Kündigung und, falls berechtigt, Gerichtsverfahren oder strafrechtliche Schritte nach sich ziehen.

Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und Richtlinien

Wir halten uns immer an das Gesetz.

PAYER und seine MitarbeiterInnen sind an das Gesetz gebunden. Bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen sind die jeweils geltenden Gesetze und sonstigen externen und firmeninternen Vorschriften strikt zu beachten. Alle MitarbeiterInnen werden gebeten, sich über die für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich geltenden Gesetze, Vorschriften und internen Richtlinien und Regelungen zu informieren und in Zweifelsfällen die Führungskraft bzw. die Personalabteilung zu kontaktieren.

Menschenrechte, Respekt und Integrität

Wir betrachten Menschenrechte als fundamentale Werte.

Basierend auf der UN-Charta und der Europäischen Konvention für Menschenrechte werden die Menschenrechte als fundamentale Werte betrachtet, die von allen MitarbeiterInnen zu respektieren und zu beachten sind. Die Unternehmenskultur der PAYER Group anerkennt und begrüßt, dass jeder Mensch einzigartig und wertvoll und für seine individuellen Fähigkeiten zu respektieren ist. PAYER verbietet daher jegliche Form des Menschenhandels und moderner Sklaverei sowie von Kinder- und Zwangsarbeit und toleriert keine Art der Diskriminierung, in welcher Form auch immer. Letzteres gilt auch für sexuelle Belästigungen in jeglicher Form, beispielsweise durch offensichtliche

Annäherungsversuche, erniedrigende Kommentare, Witze, unflätige Ausdrücke, anzügliche Gesten oder das Zurschaustellen einschlägigen Bildmaterials in Geschäfts- und Produktionseinrichtungen des Unternehmens. Solches Verhalten kann auch dann als Belästigung eingestuft werden, wenn es nicht so beabsichtigt war. Diese Grundsätze gelten auch für das Verhalten gegenüber externen Partnerinnen und Partnern.

Diskriminierung

Wir fördern Diversität und respektieren die Würde unserer Kolleginnen und Kollegen.

PAYER respektiert die persönliche Würde, die Intimsphäre und die persönlichen Rechte aller MitarbeiterInnen und verpflichtet sich, grundsätzlich einen von Diskriminierung freien Arbeitsplatz zu gewährleisten. Daher dürfen MitarbeiterInnen Andere weder wegen Herkunft, Nationalität, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter oder sexueller Orientierung diskriminieren, noch dürfen sie andere MitarbeiterInnen verbal oder physisch aufgrund der obigen oder anderen Umstände belästigen. MitarbeiterInnen, die der Meinung sind, dass ihr Arbeitsplatz nicht den obigen Grundsätzen entspricht, werden ermutigt, ihre Bedenken der Personalabteilung mitzuteilen.

Datenschutz

Wir schützen die personenbezogenen Daten von MitarbeiterInnen, KundInnen, LieferantInnen und sonstigen GeschäftspartnerInnen.

Gesellschaften der PAYER Group verarbeiten im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit personenbezogene Daten von MitarbeiterInnen, KundInnen, LieferantInnen und sonstigen GeschäftspartnerInnen. PAYER nimmt den Schutz personenbezogener Daten sehr ernst und deren Verarbeitung (z. B. die Erhebung, Verwendung, Weitergabe, Veröffentlichung und Speicherung) ist ausschließlich unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen sowie der PAYER-Datenschutzrichtlinien zulässig. Alle MitarbeiterInnen haben mit personenbezogenen Daten sorgfältig und gewissenhaft umzugehen. Ausführliche Informationen zum Thema Datenschutz sind unter dem folgenden Link zu finden: <https://www.payergroup.com/de/datenschutz>

Interessenskonflikte

Wir handeln grundsätzlich im Interesse von PAYER.

Ein Interessenkonflikt tritt auf, wenn persönliche Interessen einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters oder Interessen eines Dritten mit denen von PAYER in Konflikt geraten. In einer solchen Situation kann es für MitarbeiterInnen schwierig sein, die Interessen von PAYER zu wahren. MitarbeiterInnen sollen Interessenkonflikte möglichst vermeiden. Im Falle eines Interessenkonflikts oder wenn ein/eine MitarbeiterIn mit einer Situation konfrontiert wird, die einen Interessenkonflikt beinhalten oder zu einem solchen führen könnte, informiert der/die MitarbeiterIn die Führungskraft und/oder die Personalabteilung, um eine der Situation entsprechende, faire und transparente Lösung zu finden.

Geschäftschancen

Wir engagieren uns für die Förderung des Geschäfts von PAYER.

MitarbeiterInnen dürfen nicht mit dem Unternehmen konkurrieren. Auch dürfen sie Geschäftschancen, die sich ihnen aufgrund oder anlässlich ihrer Tätigkeit bieten, nicht zu ihrem Vorteil nutzen, es sei denn, das Unternehmen hat sein Interesse an diesen Chancen zuvor ausdrücklich verneint. Auch wenn das Unternehmen eine Chance nicht wahrnimmt, kann der/die MitarbeiterIn sie nur dann in eigenem Interesse verfolgen, wenn Klarheit darüber besteht, dass dieses Vorgehen keine direkte oder indirekte Konkurrenz für das Unternehmen zur Folge hat.

Fairer Wettbewerb

Wir glauben an die Wichtigkeit des freien und fairen Wettbewerbs.

Transparentes und faires Verhalten am Markt stellt die Interessen sowohl der einzelnen Gesellschaften als auch der MitarbeiterInnen und die Wettbewerbsfähigkeit der PAYER Group in seiner Gesamtheit nachhaltig sicher. PAYER ist gerüstet, erfolgreich mit anderen Unternehmen zu konkurrieren, immer unter Einhaltung der geltenden Kartellgesetze und der Gesetze zu Wettbewerb und fairem Geschäftsverhalten. Daher halten sich alle MitarbeiterInnen zu jeder Zeit an die folgenden Vorschriften:

- Geschäftspolitik und Preise werden unabhängig festgelegt und niemals formell oder informell mit Wettbewerbern oder anderen unabhängigen Parteien verabredet, weder direkt noch indirekt.
- Kunden, Gebiete und Produktmärkte werden niemals zwischen PAYER und Wettbewerbern aufgeteilt, sondern sind immer das Ergebnis fairen Wettbewerbs.
- Kunden und Zulieferer werden fair behandelt.

Eine Einschränkung des freien Wettbewerbs und Verstöße gegen wettbewerbs- und kartellrechtliche Vorschriften sind mit der Unternehmensphilosophie und -kultur sowie dem Selbstverständnis des PAYER Group nicht vereinbar.

Vertrauliche Informationen

Wir schätzen und schützen vertrauliche Informationen unseres Unternehmens und respektieren die vertraulichen Informationen anderer.

Vertrauliche Informationen sind alle Informationen, die nicht oder noch nicht veröffentlicht sind. Dazu gehören Geschäftsgeheimnisse, Geschäftspläne, Ideen und Konzepte zur Herstellung und Produktion, Anleitungen, Designs, Datenbanken, Datensätze, Vergütungsinformationen und alle nicht veröffentlichten Finanz oder sonstigen Daten.

Sofern nicht vom Gesetz vorgeschrieben oder von der Führungskraft genehmigt, dürfen MitarbeiterInnen vertrauliche Informationen nicht offenlegen oder ihre Offenlegung erlauben. Diese Pflicht besteht auch nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bei PAYER. Außerdem müssen MitarbeiterInnen alles in ihren Kräften Stehende tun, um eine versehentliche Veröffentlichung zu vermeiden, indem sie besondere Vorsicht bei der Speicherung und Übermittlung von vertraulichen Informationen walten lassen.

Betrug, Schutz der Unternehmensvermögenswerte, Buchführung

Wir bestehen auf Ehrlichkeit und respektieren die Vermögenswerte und das Eigentum des Unternehmens.

MitarbeiterInnen dürfen sich niemals an betrügerischen oder anderen rechtswidrigen Aktivitäten beteiligen. Dies gilt insbesondere für Handlungen, die sich auf das Eigentum, die Vermögenswerte, die Finanzberichterstattung oder die Buchführung von PAYER oder eines Dritten beziehen. Eine Nichteinhaltung kann nicht nur disziplinarische Maßnahmen, sondern auch strafrechtliche Schritte nach sich ziehen. Die Finanzunterlagen von PAYER sind die Grundlage für das Management des Geschäfts und die Erfüllung von Verpflichtungen gegenüber verschiedenen Interessengruppen. Daher müssen alle Finanzunterlagen korrekt sein und den Accounting Standards von PAYER entsprechen

MitarbeiterInnen gehen sorgfältig mit dem Eigentum von PAYER um und verwenden es nur zu vorgesehenen Zwecken. Alle MitarbeiterInnen schützen das Eigentum von PAYER vor Verlust, Schäden, Missbrauch, Diebstahl, Betrug, Unterschlagung und Zerstörung. Diese Verpflichtungen gelten für materielle wie immaterielle Vermögensgegenstände einschließlich Knowhow, vertrauliche oder geheime Informationen sowie Informationssysteme.

Bestechung und Korruption

Wir verurteilen jegliche Form der Bestechung und Korruption

MitarbeiterInnen dürfen nie, weder direkt noch durch Dritte, persönliche oder unangemessene finanzielle oder andere Vorteile anbieten oder versprechen, um eine Geschäftsbeziehung oder andere Vorteile mit einem Dritten (gleich ob öffentlich oder privat) zu etablieren oder aufrecht zu erhalten. Auch dürfen solche Vorteile nicht als Gegenleistung für eine bevorzugte Behandlung von Dritten akzeptiert werden. Weiterhin müssen MitarbeiterInnen von jedweder Aktivität und jedwedem Verhalten Abstand nehmen, das den Anschein eines solchen Verhaltens oder versuchten Verhaltens erwecken könnte.

MitarbeiterInnen müssen sich darüber bewusst sein, dass das Angebot oder die Vergabe von unverhältnismäßigen Vergünstigungen zur Einflussnahme auf eine Entscheidung des Empfängers, auch wenn dieser kein Regierungsbeamter ist, nicht nur disziplinarische Maßnahmen, sondern auch strafrechtliche Verfolgung nach sich ziehen kann. Eine unangemessene Vergünstigung kann alles sein, was für den Empfänger von Wert ist, einschließlich Beschäftigungs- oder Beratungsverträge zugunsten eng verwandter Personen.

Geschenke, Bewirtungen, Einladungen

Unser Geschäft und unser Auftreten im Wettbewerb basieren auf Qualität und Kompetenz.

MitarbeiterInnen dürfen nicht durch die Entgegennahme von Gefälligkeiten beeinflusst werden; ebenso ist es ihnen nicht erlaubt, andere durch Gefälligkeiten zu beeinflussen. MitarbeiterInnen dürfen nur Bewirtungen in üblichem Rahmen und symbolische, den Umständen angemessene Geschenke annehmen. Sie dürfen keine Geschenke, Bewirtungen oder Einladungen akzeptieren oder anbieten, wenn diese den Eindruck erwecken könnten, die jeweilige Geschäftsbeziehung unangemessen beeinflussen zu wollen. Bei der Bewertung einer Situation hinsichtlich der obigen Kriterien halten sich MitarbeiterInnen an die in ihrem Markt gültige interne Richtlinie. Falls keine solche Richtlinie existiert, wenden sie die restriktivste lokale Praxis an, um jeden Anschein von unangemessenem Verhalten zu vermeiden. Bei Zweifeln holt der/die MitarbeiterIn den Rat der direkten Führungskraft oder der Personal- bzw. Rechtsabteilung ein. Kein/Keine MitarbeiterIn darf von Dritten Geschenke folgender Art akzeptieren oder sie Dritten anbieten, ungeachtet vom Wert des Geschenks:

- Geld
- Darlehen
- Provisionen
- Ähnliche Vorteile in Form von Geld

Spenden und Sponsoring

Wir sehen unsere soziale Verantwortung.

Zur Wahrnehmung sozialer Verantwortung engagiert sich PAYER auf unterschiedliche Art und Weise. Gesellschaften von PAYER ist es gestattet, Geld- und Sachspenden vor allem zur Unterstützung humanitärer und sozialer Projekte, kultureller und wissenschaftlicher Einrichtungen sowie für Bildung zu gewähren. Darüber hinaus sponsert PAYER ausgewählte kulturelle Projekte sowie Sportveranstaltungen in der Region. Des Weiteren werden Präsente und Give-Aways für MitarbeiterInnen vorwiegend regional bezogen, um umliegende Unternehmen zu unterstützen. PAYER leistet keinerlei Spenden oder sonstige finanzielle Zuwendungen an PolitikerInnen, politische Parteien, parteinahe Organisationen oder politische, nicht ausschließlich soziale Anliegen verfolgende Vorfeldorganisationen.

Sicherheit am Arbeitsplatz

Wir verstehen die Sicherheit und die Gesundheit der MitarbeiterInnen als Grundwerte

Für PAYER hat die Sicherheit und die Gesundheit der MitarbeiterInnen höchste Priorität. Laufende Verbesserungen des Arbeitsumfelds sowie unterschiedliche Präventions- und Gesundheitsmaßnahmen sind das Fundament der Health- & Safety-Unternehmenskultur der PAYER Group. Alle MitarbeiterInnen haben die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in ihrem Arbeitsumfeld zu fördern und die Sicherheitsstandards sowie die Richtlinien und Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu befolgen. Dies gilt auch für Unternehmen und deren MitarbeiterInnen, die im Auftrag der Firma PAYER handeln.

Umweltschutz und Klimaschutz

Wir verstehen Umweltschutz und Klimaschutz als zentrale Aufgabe

Nachhaltige Produktionsverfahren, ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen und der Einsatz bestmöglicher Technologien sind ein anzustrebender Bestandteil der Unternehmensphilosophie und operativen Tätigkeiten der PAYER Group. Zugleich bildet diese Prämisse die Grundlage für den Anspruch auf langfristige Qualitätsführerschaft in Produkten und Services. Sämtliche Bereiche der Produktionskette sind auf einen möglichst sparsamen Umgang mit Ressourcen (vor allem Rohstoffen und Energie) und eine Minimierung der Umweltauswirkungen der Prozesse und Produkte ausgerichtet.