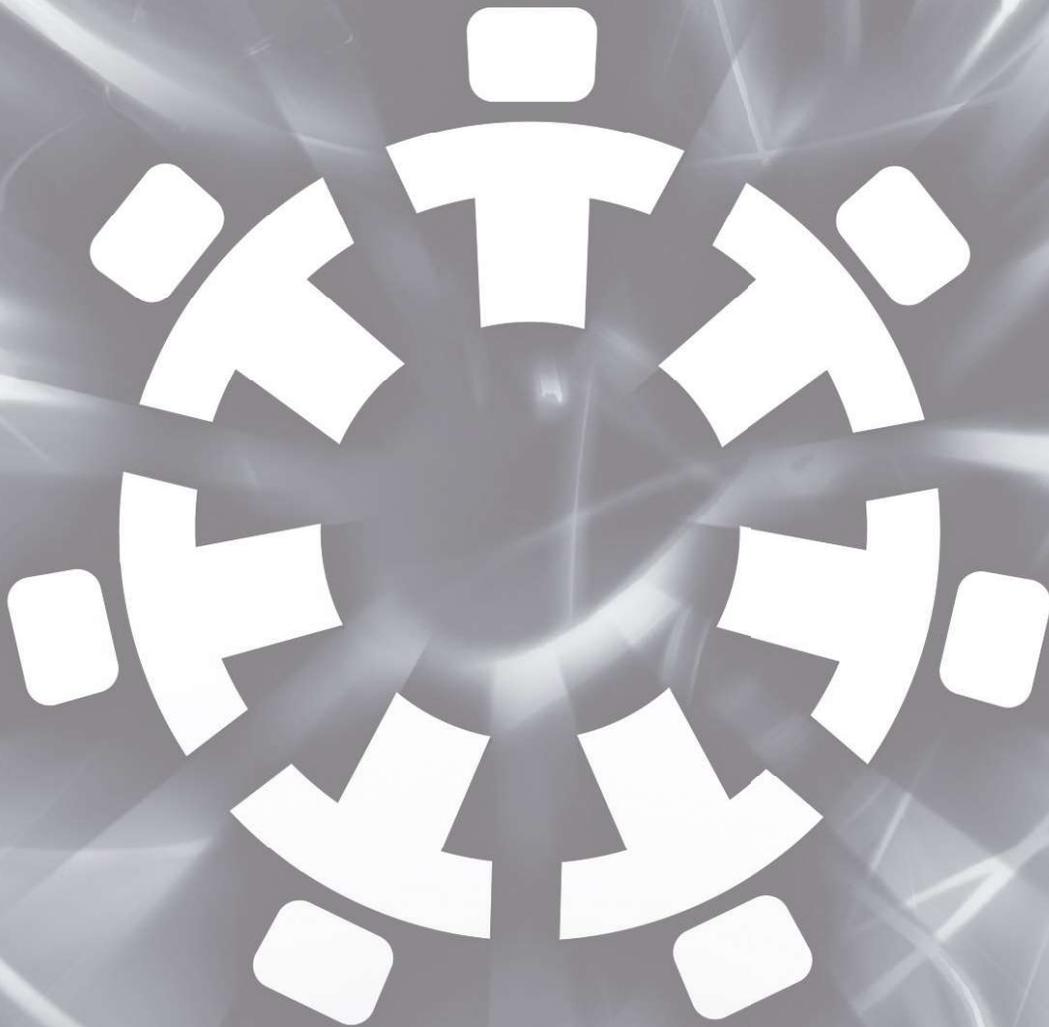




VERHALTENSKODEX  
der IFN-Gruppe



Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird auf die geschlechtsneutrale Differenzierung verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung stets und grundsätzlich für beide Geschlechter.



A handwritten signature in blue ink, reading "Johann Habring". The signature is fluid and cursive.

Mag. Johann Habring, MBA



A handwritten signature in blue ink, reading "Dr. Alfred Schrott". The signature is fluid and cursive.

Dr. Alfred Schrott

## VORWORT DES VORSTANDS

Die IFN Gruppe, die vor 85 Jahren gegründet wurde, will sich weiterhin auf Grundlage ihrer Werte und Normen im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften dynamisch in den Produktbereichen Fenster-, Türen-, Sonnenschutz- und Fassadelemente weiterentwickeln.

Mit diesem Verhaltenskodex wollen wir eine weitere Grundlage für eine nachhaltige, zukünftige Entwicklung unserer Unternehmensgruppe legen.

Die gesetzlichen Vorschriften, die internen Regelungen und natürlich auch die begleitenden Werte und Normen legen hier den Rahmen für diesen Verhaltenskodex fest. Diese Verhaltensrichtlinie gilt sowohl für unsere Mitarbeiter von der Basis bis zum Management, als auch für unsere Eigentümer.

Die Verantwortung des Unternehmens liegt nicht nur in den internen Abläufen, sondern auch in den Beziehungen mit unseren Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern. Folglich werden auch dahingehend Hinweise und Regelungen festgehalten und diese werden den Kunden und Geschäftspartnern zugänglich gemacht.

In diesem Verhaltenskodex sind unsere Grundprinzipien formuliert. Er ist die Basis für ein moralisch, ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten unserer Mitarbeiter in der IFN Gruppe.

Als Vorstand der Gruppe werden wir alles Notwendige dafür tun, dass die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Standards in allen Teilen der Unternehmensgruppe nachhaltig umgesetzt und gelebt werden.

Ganz bewusst wollen und werden wir mit gutem Beispiel vorangehen. Wir erwarten von allen Mitarbeitern, diesen Weg gemeinsam mit uns zu gehen.

## 1. GRUNDLAGEN FÜR DEN VERHALTENSKODEX

Die wesentlichen Grundlagen und somit die Basis für diesen Verhaltenskodex liefern viele bereits bestehende Systeme und Dokumente.



## 2. EINLEITUNG

Die IFN Holding AG und die einzelnen Unternehmen der Gruppe unterliegen 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 und deren Marken nachhaltig schädigen.

Der vorliegende Verhaltenskodex bildet die Grundlage für alle geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen innerhalb der IFN Gruppe. Er ist die Basis für moralisch, ethisch und rechtlich einwandfreie Verhaltensweisen aller Mitarbeiter des Konzerns.

Im Fall eines Verstoßes gegen gesetzliche Vorschriften, interne Richtlinien, Regelungen und Weisungen oder gegen Bestimmungen dieses Verhaltenskodex muss jeder Mitarbeiter mit disziplinären Konsequenzen rechnen. Darüber hinaus können Zuwiderhandlungen auch straf- und zivilrechtliche Konsequenzen, wie z. B. Regress und Schadenersatzforderungen für den Betroffenen zur Folge haben. Änderungen und Ergänzungen dieses Verhaltenskodex werden über Beschluss des Vorstandes der IFN Holding AG durchgeführt.

### 3. GELTUNGSBEREICH

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter der IFN Gruppe. Neu aufgenommene Mitarbeiter haben sich im Dienstvertrag zur Einhaltung des Verhaltenskodex zu verpflichten.

Zum IFN Konzern gehören alle Gesellschaften, an denen die IFN Holding AG direkt oder indirekt mit mehr als 50 % beteiligt ist oder bei denen sie auf andere Art Kontrolle ausübt. Allen anderen Gesellschaften, bei denen die IFN Gruppe direkt oder indirekt mit zumindest 25 % beteiligt ist und keine (alleinige) Kontrolle ausübt, wird der Verhaltenskodex mit der Aufforderung zur Kenntnis gebracht, diesem durch selbstständige Anerkennung im Rahmen ihrer gesellschaftsrechtlichen Entscheidungsstrukturen ebenfalls Geltung zu verschaffen.

Darüber hinaus liegt es im Interesse des Konzerns, dass die Konzerngesellschaften den Verhaltenskodex auch ihren wesentlichen Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten, Berater, etc.) zur Kenntnis bringen.



### 4. VERANTWORTUNG FÜR DIE UMSETZUNG

Jeder einzelne Mitarbeiter hat die Einhaltung dieser Verhaltensrichtlinie zu beachten. Die Führungskräfte leben die Inhalte des Verhaltenskodex vor, schulen ihre Mitarbeiter im Umgang mit den Regelungen des Kodex und der dahinterliegenden Regelwerke. Auch auf die Einhaltung und fallbezogener Korrekturmaßnahmen haben die Führungskräfte zu achten.

Bei der Auslegung der Regeln des Verhaltenskodex haben sich die Mitarbeiter auch vom gesunden Menschenverstand leiten zu lassen und zu hinterfragen, ob unter Zugrundelegung vernünftiger ethischer und moralischer Maßstäbe eine konkrete Handlungsweise Anlass zu Kritik geben könnte. Dabei sind vor allem auch die landesspezifischen Maßstäbe und Gepflogenheiten zu berücksichtigen. Bei Vorliegen gesetzlicher Regelungen gibt es keine Ermessensspielräume. Darüber hinaus sind die Compliance Verantwortlichen je Geschäftsfeld oder der zuständige Vorstand der IFN Holding AG für Klarstellungen beizuziehen.



## 5. EINHALTUNG VON GESETZEN UND SONSTIGEN EXTERNEN UND INTERNEN VORSCHRIFTEN

Bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen sind die jeweils geltenden Gesetze und sonstigen externen und konzern-internen Vorschriften strikt zu beachten. Alle Führungskräfte sind angehalten, sich über die für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich geltenden Gesetze, sonstigen Vorschriften und internen Richtlinien und Regelungen umfassend zu informieren und in Zweifelsfällen die zuständigen Stellen zu kontaktieren.

Bei Abweichung von den Regeln bzw. bei Unsicherheiten über die Vorgehensweise ist von jedem Mitarbeiter, aber auch im Management eine Klärung mit dem Vorgesetzten oder eine Abstimmung in einem verantwortlichen Gremium VOR der Aktivität einzuleiten. Eine Sanierung im Nachhinein ist nur in manchen Fällen möglich.

**ACHTUNG:** Die nachträgliche Sanierung ist bei Abweichungen von der Gesetzeslage nicht möglich. Eine Selbstanzeige erfolgt aber ausschließlich durch die Konzernleitung, abgestimmt im IFN Vorstand, da die jeweilige Fallbeurteilung vorab einer Rechtsprüfung unterzogen werden muss.

## 6. FAIRER WETTBEWERB

Transparentes und faires Verhalten am Markt stellt die Interessen sowohl der einzelnen Konzernunternehmen als auch der Mitarbeiter und die Wettbewerbsfähigkeit der IFN Gruppe nachhaltig sicher. Eine Einschränkung des freien Wettbewerbs und Verstöße gegen wettbewerbs- und kartellrechtliche Vorschriften sind mit der Unternehmensphilosophie und -kultur sowie dem Selbstverständnis der Gruppe nicht vereinbar.

Verstöße gegen nationale oder internationale kartellrechtliche Vorschriften können schwerwiegende Folgen für die IFN Gruppe und die betroffenen Mitarbeiter haben. Insbesondere können sie hohe Geldstrafen und Schadenersatzzahlungen, in einigen Ländern sogar Freiheitsstrafen nach sich ziehen. Mündliche Absprachen und abgestimmte Verhaltensweisen werden dabei genauso geahndet wie schriftliche Vereinbarungen.

**Unsere Mitarbeiter sind angewiesen im Rahmen der Geschäftstätigkeit folgende Handlungen zu unterlassen:**

- Mit Wettbewerbern dürfen keine Absprachen über geschäftliche Themen erfolgen, die das Wettbewerbsverhalten bestimmen oder beeinflussen. Das gilt insbesondere für Vereinbarungen und Absprachen, die das Festlegen von Preisen oder Produktionskapazitäten, die Aufteilung von Märkten oder Kunden oder den Boykott eines Kunden oder anderer Marktteilnehmer zum Ziel haben oder bewirken.
- Es dürfen keine unfairen Geschäftspraktiken angewandt oder Druck auf Zwischenhändler ausgeübt werden, um Produkte zu einem bestimmten Preis zu vertreiben.
- Es dürfen keine Vereinbarungen oder Absprachen zur Abgabe von Scheinangeboten getroffen werden.
- Mitarbeitern der IFN Gruppe ist es untersagt, bei Gesprächen und Kontakten mit Wettbewerbern über vertrauliche Angelegenheiten wie Preise und Verkaufsbedingungen, Kosten, Produktionskapazitäten, Lagerbestände, Preisänderungen oder ähnliche vertrauliche Informationen zu sprechen.
- Die Tätigkeit in Verbänden und insbesondere die Teilnahme an Verbandssitzungen stellen eine wichtige Grundlage für die Vertretung der Interessen von Industrie und Wirtschaftsgruppen im Rahmen der nationalen und internationalen Gesetzgebung dar. Bei der Verbandsarbeit haben die Mitarbeiter der IFN Gruppe aber ebenso die oben dargestellten Grundsätze und Verhaltensleitlinien zu beachten und sich kartellrechtskonform zu verhalten. Nehmen sie kartellrechtswidriges Verhalten anderer Teilnehmer in solchen Gremien oder am Rande solcher Verbandsveranstaltungen wahr, haben sie sich sofort aus diesen Gremien und Verbänden zurückzuziehen und ihre Vorgesetzten davon in Kenntnis zu setzen.

## 7. KORRUPTION/BESTECHUNG/GESCHENKANNAHME

Das Anbieten, Gewähren oder auch nur das Versprechen von ungebührlichen Vorteilen (dies können Geld, Geschenke, Einladungen, Einkaufsmöglichkeiten zu nicht fremdüblichen Konditionen, zinslose Darlehen, usw. sein) an einen Mitarbeiter eines privaten Unternehmens oder an einen Amtsträger kann für den jeweiligen Mitarbeiter, aber auch für das ganze Unternehmen strafbar sein, insbesondere wenn durch den Vorteil der Vorteilsnehmer in seiner Tätigkeit beeinflusst werden soll. Bei Amtsträgern spielt es dabei keine Rolle, ob der Amtsträger seine konkreten Aufgaben pflichtgemäß oder pflichtwidrig verrichtet.

In Einzelfällen sind von diesen Straftatbeständen orts- und landesübliche Aufmerksamkeiten geringen Werts (bis zu € 100,00 im Jahr), wie beispielsweise Bewirtungen im Rahmen geschäftsüblicher Gepflogenheiten ausgenommen. Alle anderen Vorteilszuwendungen sind jedenfalls höchst problematisch und deshalb zu unterlassen. Im Zweifelsfall ist mit dem jeweiligen Vorgesetzten oder dem Compliance-Verantwortlichen Rücksprache zu halten. Auch das Fordern, sich Versprechen lassen oder Annehmen von ungebührlichen Vorteilen ist zu unterlassen. Versuche dieser Art durch Geschäftspartner sind gegenüber dem jeweiligen Vorgesetzten zu melden.



## 8. RESPEKT UND INTEGRITÄT

Basierend auf der UN-Charta und der Europäischen Konvention für Menschenrechte werden die Menschenrechte als fundamentale Werte betrachtet, die von allen Mitarbeitern zu respektieren und zu beachten sind. Die Unternehmenskultur der IFN anerkennt und begrüßt, dass jeder Mensch einzigartig und wertvoll und für seine individuellen Fähigkeiten zu respektieren ist. Der IFN Konzern toleriert daher keine Art der Diskriminierung, in welcher Form auch immer.

Dies gilt auch für sexuelle Belästigungen in jeglicher Form, beispielsweise durch offensichtliche Annäherungsversuche, erniedrigende Kommentare, Witze, unflätige Ausdrücke, anzügliche Gesten oder das ZurSchauStellen unangemessenen Bildmaterials in Geschäfts- und Produktionseinrichtungen des Konzerns. Solches Verhalten kann auch dann als Belästigung eingestuft werden, wenn es nicht so beabsichtigt war. Diese Grundsätze gelten auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern.

## 9. INTERESSENKONFLIKTE

Im Rahmen der Geschäftstätigkeit ist es möglich, dass Mitarbeiter in Situationen geraten, in denen ihre persönlichen oder wirtschaftlichen Interessen mit den Interessen des Konzerns in Konflikt geraten oder geraten können. In derartigen Situationen erwartet der IFN Konzern, dass seine Mitarbeiter ausschließlich im Interesse des Konzerns tätig werden. Da sich derartige Interessenkonflikte nicht immer ausschließen lassen, verpflichtet der IFN Konzern seine Mitarbeiter zum transparenten Umgang mit derartigen Themen.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, aktuelle oder potentielle Interessenkonflikte, auch wenn nur der Anschein für einen solchen Interessenkonflikt entstehen könnte, dem jeweiligen Vorgesetzten unaufgefordert sofort und in vollem Umfang offenzulegen und allenfalls um eine spezielle Genehmigung anzusuchen.

### **Interessenkonflikte können sich insbesondere im Zusammenhang mit den folgenden Aspekten ergeben:**

- Nebentätigkeiten können den Pflichten im IFN Konzern widersprechen oder zu einer Interessenkollision führen und bedürfen daher im Zweifelsfall einer vorherigen schriftlichen Genehmigung durch den Vorgesetzten mit Information an die zuständige Personalabteilung. Dies gilt auch für die Mitwirkung in Aufsichts oder Beiräten in konzernfremden Gesellschaften.
- Ein wirtschaftliches Engagement bei Wettbewerbern oder bei Geschäftspartnern des IFN Konzerns, insbesondere bei Kunden oder Lieferanten (ausgenommen davon sind Beteiligungen geringen Umfangs an börsennotierten Gesellschaften soweit sie einer üblichen Vermögensverwaltung entsprechen) ist nicht zulässig. Derartige Beteiligungen durch nahe Angehörige sind dem jeweiligen Vorgesetzten nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Nahe Angehörige umfassen den Ehepartner bzw. Lebenspartner des Mitarbeiters, seine Eltern, Geschwister und Kinder sowie sonstige Personen, soweit diese seit mindestens einem Jahr im selben Haushalt des Mitarbeiters leben.
- Ebenfalls rechtzeitig vor der Aufnahme von Vertragsverhandlungen sind solche Transaktionen mit Geschäftspartnern des IFN Konzerns meldepflichtig, bei denen die auf Seiten der Geschäftspartner an den Unternehmensentscheidungen beteiligten Personen oder die direkten Verhandlungspartner nahe Angehörige sind.
- Interessenkonflikte können auch durch Angehörigenverhältnisse von Mitarbeitern, die in der gleichen Abteilung beschäftigt sind, entstehen. Derartige Angehörigenverhältnisse sind daher gegenüber dem Vorgesetzten offenzulegen.

## 10. UMGANG MIT UNTERNEHMENSINFORMATIONEN/GEHEIMHALTUNG

Intern geregelt.

## 11. UNTERNEHMENSKOMMUNIKATION

Interviews, Pressemitteilungen und ähnliches sind im Vorhinein vom Vorstandssprecher freigeben zu lassen. In kleineren regionaleren Angelegenheiten ist die Zustimmung und Information des jeweiligen Geschäftsführers einzuholen.



## 12. INTERNET

Intern geregelt.

## 13. IT-NUTZUNG

Intern geregelt.

## 14. MELDUNGEN VON FEHLVERHALTEN

Es kann vorkommen, dass Mitarbeiter des IFN Konzerns Verstöße gegen Bestimmungen des Verhaltenskodex, gegen sonstige interne Richtlinien und Regelungen oder gegen gesetzliche Vorschriften feststellen.

Wenn Mitarbeiter ein solches Fehlverhalten erkennen, ist dies umgehend zu melden. Es steht dem Mitarbeiter jedoch frei, aus einer der folgenden Möglichkeiten zu wählen:

- Information an jeweiligen Vorgesetzten, oder
- Information an den jeweils zuständigen Compliance-Verantwortlichen je Geschäftsfeld
- Information an die jeweilige Geschäftsfeld-Geschäftsführung
- Information an den IFN-Compliance-Verantwortlichen
- Gespräch mit Geschäftsfeld-Vertrauensperson und anschließende Weitergabe an IFN-Compliance Officer

Alle eingehenden Meldungen werden sorgfältig untersucht und auf Wunsch vertraulich behandelt.

Um den Untersuchungsprozess zu vereinfachen, ist es erforderlich, dass sich die Mitarbeiter bei einer Meldung identifizieren, wobei die Vertraulichkeit ihre Person betreffend aber auf Wunsch jedenfalls zugesichert wird. Zur Förderung einer offenen und vertrauensvollen Kommunikation wird ausdrücklich festgehalten, dass Mitarbeitern, die festgestellte Verstöße gegen Gesetze, den Verhaltenskodex oder sonstige interne Richtlinien und Regelungen melden, daraus keinesfalls negative Folgen welcher Art auch immer erwachsen werden. Dies gilt genauso für andere Personen, die wichtige Informationen zur Untersuchung eines solchen Fehlverhaltens beitragen. Der IFN Konzern behält sich jedoch ausdrücklich vor, gegen Mitarbeiter, die vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche Anschuldigungen machen, disziplinarische Maßnahmen zu ergreifen.