

**COMPLIANCE
RICHTLINIE**

GERSTL



Compliance

COMPLIANCE-RICHTLINIE

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----------|
| I. Vorwort | 4 |
| II. Allgemeines | 5 |
| 2.1. Anwendungsbereich und Verantwortung | 5 |
| 2.2. Mögliche Konsequenzen..... | 5 |
| 2.3. Geschlechtsneutrale Formulierung | 5 |
| III. Soziale und ökologische Verantwortung | 6 |
| 3.1. Umgang mit Kunden und Partnern..... | 6 |
| 3.2. Achtung der Würde, Privatsphäre und Persönlichkeit | 6 |
| 3.3. Diskriminierung..... | 6 |
| 3.4. Sexuelle Belästigung | 6 |
| 3.5. Verbot von Alkohol, Drogen und sonstigen Rauschmitteln | 6 |
| 3.6. Rauchverbot..... | 7 |
| 3.7. Gesundheit und Sicherheit | 7 |
| 3.8. Ökologische Verantwortung..... | 7 |
| IV. Arbeits- und sozialrechtliche Standards | 7 |
| 4.1. Lohn- und Sozialdumping | 7 |
| 4.2. Lieferanten und Subunternehmer | 7 |
| V. Bekämpfung von Korruption | 8 |
| 5.1. Bestechung | 8 |
| 5.2. Geschenke und Bewirtung..... | 8 |
| 5.3. Spenden und politische Zuwendungen | 8 |
| 5.4. Geldwäsche..... | 8 |
| VI. Fairer Wettbewerb | 9 |
| 6.1. Verhalten gegenüber Kunden und Lieferanten | 9 |
| 6.2. Verhalten gegenüber Mitbewerbern..... | 9 |
| 6.3. Preisbestimmung | 9 |
| 6.4. Aufteilung im Markt..... | 9 |

| | |
|---|-----------|
| VII. Vertraulichkeit..... | 10 |
| 7.1. Vertrauliche Informationen und Verpflichtung zur Verschwiegenheit..... | 10 |
| 7.2. EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)..... | 10 |
| VIII. Interessenskonflikt | 11 |
| IX. Rechtsverletzungen und Verletzung der Compliance-Richtlinie..... | 11 |

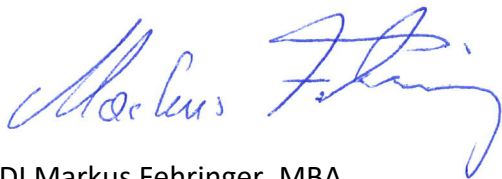
I. Vorwort

Die GERSTL BAU GmbH & Co KG ist ein innovatives, seit ihrer Gründung im Jahre 1921, nachhaltig gewachsenes Familienunternehmen. Im Verbund der GERSTL-Gruppe beschäftigen wir mehr als 1.000 engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit großer fachlicher Kompetenz und einem hohen Maß an Kundenorientierung für Qualitäts-, Termin- sowie Budgettreue stehen.

Dank ihrer Einsatzbereitschaft werden die Unternehmen der GERSTL-Gruppe seit jeher als faire, verlässliche und kompetente Partner wahrgenommen. Um dies auch in Zukunft zu gewährleisten, soll diese Compliance-Richtlinie unser Wegweiser für moralisches, ethisches und rechtlich einwandfreies Verhalten sein. Sie enthält ein grundlegendes Regelwerk für ein faires, respektvolles und integriertes Verhalten und trägt somit maßgeblich zur nachhaltigen Sicherstellung des Unternehmenserfolges bei.

Für die Einhaltung ist jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter, unabhängig von ihrer bzw. seiner Position, eigenverantwortlich. Sie stehen Tag für Tag in Kontakt mit unseren Kunden, Lieferanten und Partnern und sind demnach gefordert, diese Regeln in ihrem Wirken zu leben.

Wels, im Februar 2019



DI Markus Fehring, MBA

Geschäftsführung

II. Allgemeines

2.1. Anwendungsbereich und Verantwortung

Diese Richtlinie ist für die GERSTL Holding GmbH samt nachgeordneten Unternehmen – die GERSTL-Gruppe – anwendbar. Zur GERSTL-Gruppe zählen alle Gesellschaften, an denen die GERSTL Holding GmbH oder die Familie Fehringer direkt oder indirekt mit mehr als 25 % beteiligt sind.

Das Agieren jedes Mitarbeiters der GERSTL-Gruppe beeinflusst das Image bzw. die Reputation des Unternehmens, sowohl im Positiven als auch im Negativen. Die Einhaltung und Umsetzung dieser Compliance-Richtlinie wird von allen Mitarbeitern erwartet. Führungskräfte haben darüber hinaus eine Vorbildrolle im Rahmen der Umsetzung gegenüber ihren Mitarbeitern einzunehmen und sind dafür verantwortlich, dass die Compliance-Richtlinie in ihrem Wirkungsbereich eingehalten wird.

Sämtliche Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre Vorgesetzten bzw. Führungskräfte über zur Kenntnis gelangte rechtliche Verstöße zu informieren oder eine vertrauliche Meldung an die unter Pkt. IX. dieser Richtlinie angeführte E-Mail-Adresse zu erstatten.

Neu aufgenommenen Mitarbeitern wird diese Compliance-Richtlinie zur Kenntnis gebracht und verpflichten sich diese dienstvertraglich zur Einhaltung derselben.

Wenn anwendbares nationales Recht sowie spezielle Organisationsanweisungen strengere Vorschriften enthalten als diejenigen, welche in dieser Richtlinie enthalten sind, so gelten die strengeren Vorschriften.

Ein Anliegen ist es, dass auch den Geschäftspartnern der GERSTL-Gruppe die Compliance-Richtlinie zur Kenntnis gebracht und diese von ihnen eingehalten wird. Die Richtlinie kann daher im Internet unter www.gerstl.at abgerufen werden.

2.2. Mögliche Konsequenzen

Verstöße gegen geltendes Recht sowie moralische bzw. ethische Grundsätze können für die GERSTL-Gruppe und für die Mitarbeiter mit weitreichenden Folgen verbunden sein. Neben Strafzahlungen, Schadenersatzforderungen, dem Ausschluss von öffentlichen Vergaben, der Beschädigung von Geschäftsbeziehungen oder Reputationsverlusten, können im Falle strafrechtswidrigen Verhaltens auch Freiheitsstrafen verhängt werden.

2.3. Geschlechtsneutrale Formulierung

Auf die geschlechtsspezifische Unterscheidung (z. B. Kundinnen und Kunden) wird aus Gründen einer vereinfachten Lesbarkeit verzichtet. Weitere geschlechtsspezifische Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für beide Geschlechter.

III. Soziale und ökologische Verantwortung

3.1. Umgang mit Kunden und Partnern

Für die GERSTL-Gruppe ist ein freundlicher, respektvoller, fairer und wertschätzender Umgang mit Kunden und Partnern eine Selbstverständlichkeit. Daher erwartet sie das auch von allen Mitarbeitern.

3.2. Achtung der Würde, Privatsphäre und Persönlichkeit

Die GERSTL-Gruppe achtet die Würde, die Privatsphäre und die individuelle Persönlichkeit aller Menschen. Jeder Mensch ist wertvoll und wird für seine subjektiven Fähigkeiten geschätzt.

3.3. Diskriminierung

Die GERSTL-Gruppe duldet keine Diskriminierungen unter anderem aufgrund nationaler oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexuellen Orientierung, Religion, Alters, Familienstand, Behinderung, Kultur, politischer Meinung oder sozialer Zugehörigkeit.

3.4. Sexuelle Belästigung

Die GERSTL-Gruppe nimmt ihre Fürsorgepflicht auf Wahrung der persönlichen und sexuellen Integrität ihrer Mitarbeiter sehr ernst. Körperliche oder verbale Belästigungen, die der sexuellen Sphäre zuzuordnen sind und gegen den Willen eines anderen Mitarbeiters oder einer sonstigen Person im Zuge der Verrichtung der Arbeit passieren, sind strikt zu unterlassen.

Bei Verstößen kann dies bis zur Entlassung führen. Darüber hinaus können Ansprüche auf Schadenersatz gegenüber dem Belästiger entstehen. Ein Zuwiderhandeln kann auch strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

3.5. Verbot von Alkohol, Drogen und sonstigen Rauschmitteln

Den Mitarbeitern der GERSTL-Gruppe ist es – unter Verweis auf die gültigen Gesetze und den Arbeitsschutz – grundsätzlich verboten, Alkohol und Drogen während der Arbeitszeit zu konsumieren. Das Verbot gilt sowohl für den Arbeitsplatz, das Betriebsgelände und für die Geschäftsräumlichkeiten, als auch für das Betriebsgelände von Kunden und Lieferanten. Das Verbot erstreckt sich darüber hinaus auch auf die Pausen. Ebenso ist es verboten, berauscht am Arbeitsplatz oder beim Kunden bzw. Lieferanten zu erscheinen.

Eine Ausnahme stellen betriebsbedingte Feiern dar. Hier ist ein angemessener Konsum von Alkohol erlaubt.

Die Einnahme von Medikamenten, welche die Aufmerksamkeit am Arbeitsplatz einschränken könnten, ist dem Unternehmen bzw. dem zuständigen Sicherheitsbeauftragten zu melden. Die Packungsbeilage des Medikaments ist darüber hinaus vorzulegen. Über einen Einsatz am Arbeitsplatz entscheidet dann der Beauftragte für Arbeitssicherheit.

3.6. Rauchverbot

In den Betriebsgebäuden der GERSTL-Gruppe herrscht grundsätzlich absolutes Rauchverbot. Eine Rauchmöglichkeit besteht jedoch in den dafür ausgewiesenen Raucherbereichen.

3.7. Gesundheit und Sicherheit

Der GERSTL-Gruppe liegt die Gesundheit ihrer Mitarbeiter am Herzen. Die GERSTL-Gruppe sorgt für ein sicheres Arbeitsumfeld. Die Gefahrenvermeidung für Menschen ist der GERSTL-Gruppe ein großes Anliegen und werden daher Vorschriften zur Vermeidung von Unfällen strikt eingehalten. Wichtig ist demgemäß zu kontrollieren, wie mit gefährlichen Situationen umgegangen wird. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet zur Unfallvermeidung beizutragen.

3.8. Ökologische Verantwortung

Für die GERSTL-Gruppe stellt der nachhaltige und ressourcenschonende Umgang mit unserer Umwelt einen zentralen Bestandteil der Unternehmensstrategie dar.

IV. Arbeits- und sozialrechtliche Standards

4.1. Lohn- und Sozialdumping

Die GERSTL-Gruppe leistet ihren Mitarbeitern das ihnen zustehende Entgelt – Lohn oder Gehalt – für die erbrachte Arbeitsleistung. Für die GERSTL-Gruppe ist es eine Selbstverständlichkeit die Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes sowie des Ausländerbeschäftigungsgesetzes einzuhalten. Die GERSTL-Gruppe trägt somit zu einem fairen Wettbewerb zwischen den Unternehmen bei.

4.2. Lieferanten und Subunternehmer

Für die GERSTL-Gruppe sind arbeits- und sozialrechtliche Standards nicht nur eine Selbstverständlichkeit, sondern ein besonderes Anliegen. Diesen Anspruch stellt die GERSTL-Gruppe auch an ihre Lieferanten und Subunternehmer. Die Mitarbeiter der GERSTL-Gruppe haben in zumutbarem Ausmaß die Einhaltung aller arbeits- und sozialrechtlicher Vorschriften zu kontrollieren.

V. Bekämpfung von Korruption

5.1. Bestechung

Die GERSTL-Gruppe untersagt ihren Mitarbeitern oder sonstigen Handelnden, Geschäftspartnern direkt oder indirekt unzulässige Vorteile oder Vergünstigungen anzubieten oder diese anzunehmen, wenn demzufolge Geschäftstransaktionen auf unzulässige Weise beeinflusst werden sollen. Desgleichen verhält es sich, wenn lediglich ein derartiger Anschein entstehen könnte.

5.2. Geschenke und Bewirtung

Als Geschenk werden Dinge verstanden, die erbracht werden, ohne dafür eine Gegenleistung in einem zumindest adäquaten Marktwert zu erhalten. Den Mitarbeitern der GERSTL-Gruppe ist es grundsätzlich untersagt, im Rahmen des Geschäftsverkehrs Geschenke über einem Gegenwert von EUR 100,-- pro Jahr anzunehmen. Bewirtungen, Reisen, Einladungen zu Veranstaltungen, die Überlassung einer Wohnung oder eines Autos sind ebenso als Geschenke anzusehen.

Einladungen zu Geschäftsessen oder Veranstaltungen können im Rahmen geschäftsüblicher Gepflogenheiten angenommen bzw. ausgesprochen werden. Die Grenze von EUR 100,-- pro Jahr gilt gleichermaßen. Sind damit aber Verpflichtungen oder Handlungszwänge im geschäftlichen Verkehr verbunden, so darf auch eine solche Einladung nicht ausgesprochen oder angenommen werden. Spenden und politische Zuwendungen

Spenden weisen ebenso keine Gegenleistung auf, werden jedoch mit einer bestimmten Zweckbestimmung gegeben. Die GERSTL-Gruppe tätigt Spenden, sofern diese karitativen oder gemeinnützigen Zwecken gewidmet sind, in Form von Geld- oder Sachspenden. Politische Zuwendungen jeglicher Art sind dagegen nicht gestattet.

5.3. Geldwäsche

Die Mitarbeiter der GERSTL-Gruppe sind dazu angehalten, sich mit Geldwäschebestimmungen vertraut zu machen und diese zu befolgen. Dies gilt ebenso für die seitens der GERSTL-Gruppe eingesetzten Immobilienmakler bzw. sonstigen Beauftragten. Bei Verdachtsmomenten ist unverzüglich die Geschäftsführung der GERSTL-Gruppe zu informieren oder eine Meldung an die unter Pkt. IX. dieser Richtlinie angeführte E-Mail-Adresse zu erstatten.

VI. Fairer Wettbewerb

6.1. Verhalten gegenüber Kunden und Lieferanten

Ein respektvoller, fairer, aufrichtiger und ehrlicher Umgang mit Kunden ist für die GERSTL-Gruppe eine Selbstverständlichkeit. Den Kunden der GERSTL-Gruppe werden stets richtige Angaben zu Preisen, Qualität, Verfügbarkeit und Eigenschaften von Produkten und Dienstleistungen gemacht.

Wettbewerbshindernde Abmachungen, die einen Schaden bei Kunden oder Lieferanten verursachen können, werden von der GERSTL-Gruppe und deren Mitarbeitern strikt unterlassen.

6.2. Verhalten gegenüber Mitbewerbern

Die Entscheidungs- und Verhaltensfreiheit der Marktteilnehmer muss unbeeinflusst bleiben. Das Kartellrecht schützt die Marktteilnehmer vor unlauterem Wettbewerb. Zudem finden sich weitere Bestimmungen in einer Reihe von Gesetzen gegen unlauteren Wettbewerb sowie in länderspezifischen Vergabegesetzen.

Die Missachtung von internationalen und nationalen Wettbewerbsregeln hat ernsthafte Auswirkungen auf die GERSTL-Gruppe und die beteiligten Mitarbeiter. Die GERSTL-Gruppe verpflichtet sämtliche Mitarbeiter, an einem fairen Wettbewerb mitzuwirken und die diesbezüglichen gesetzlichen Vorschriften einzuhalten. Jegliches Verhalten, welches zu einem unzulässigen Einfluss auf das Wettbewerbsergebnis führt, ist zu unterlassen.

Eine Kontaktaufnahme mit Mitbewerbern darf ausschließlich im Anlassfall vorgenommen werden. Werden im Zuge dessen kartellwidrige Themen auch nur vermutet, so ist dies sofort überprüfen zu lassen. Die Gespräche sind bis zur vollständigen Abklärung einzustellen.

Kartell- oder wettbewerbswidrige Vorschläge und Ansinnen von Mitbewerbern, Lieferanten oder Subunternehmern sind nachweislich abzuweisen.

6.3. Preisbestimmung

Für die GERSTL-Gruppe ist es eine Selbstverständlichkeit, dass die Preise und Geschäftsbedingungen alleine festgesetzt werden. Verboten sind demgemäß jegliche Absprachen über Preise mit Mitbewerbern. Sämtliche Mitarbeiter sind angewiesen dies zu befolgen.

6.4. Aufteilung im Markt

Die GERSTL-Gruppe unterlässt es, sich den Markt mit Wettbewerbern nach Regionen, Kunden oder Geschäftsfeldern aufzuteilen.

VII. Vertraulichkeit

7.1. Vertrauliche Informationen und Verpflichtung zur Verschwiegenheit

Viele Informationen sind der Öffentlichkeit unzugänglich und demnach als Betriebsgeheimnis einzustufen. Derartig vertrauliche Informationen sind vor dem Zugriff unberechtigter Personen zu schützen. Die Verwendung von vertraulichen Informationen darf ausschließlich zweckgebunden erfolgen. Sollen vertrauliche Dokumente vernichtet werden, sind diese unwiederbringlich zu zerstören, wobei gesetzliche Aufbewahrungspflichten einzuhalten sind. Es ist nicht erlaubt, der Aufbewahrungspflicht unterliegende Dokumente, Dateien, gespeicherte Daten etc. nachträglich zu verändern.

7.2. EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)

Die GERSTL-Gruppe verarbeitet und nutzt personenbezogene Daten nur mit Einwilligung des jeweiligen Geschäftspartners zu mit diesem vereinbarten Zwecken oder wenn eine sonstige rechtliche Grundlage – insbesondere Art 6, 7, 9 DSGVO – im Einklang mit der DSGVO vorliegt. Es werden nur solche Daten erhoben, welche für die Durchführung der Leistung der GERSTL-Gruppe erforderlich sind oder die freiwillig zur Verfügung gestellt wurden.

Eine Weiterleitung von personenbezogenen Daten erfolgt nur, wenn dies zur Erfüllung des Vertrages oder aus sonstigen gesetzlichen Gründen notwendig und zulässig ist. Nach Beendigung des Vertragsverhältnisses werden personenbezogene Daten gelöscht bzw. gesperrt, außer es stehen dem gesetzliche Regelungen, insbesondere gesetzliche Aufbewahrungspflichten nach dem UGB, der BAO, etc., entgegen oder die Speicherung ist für den Zeitraum erforderlich, in welchem zivilrechtliche Ansprüche gegen die GERSTL-Gruppe geltend gemacht werden können (Verjährungsfristen bis 30 Jahre).

Die GERSTL-Gruppe hält die Rechte der betroffenen Person ein bzw. entspricht diesen; diese sind insbesondere das Recht auf Information über Art, Umfang, Zweck, Rechtsgrundlage sowie ihre gesetzlichen Rechte (siehe dazu insbesondere Art 13, 14 DSGVO), Recht auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Datenverarbeitung sowie das Recht auf Datenübertragbarkeit.

Im Falle von Verletzungen des Schutzes personenbezogener Daten befolgt die GERSTL-Gruppe die vorgeschriebenen Meldepflichten. Bei drohendem Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen erfolgt eine vorherige Konsultation der Aufsichtsbehörde.

VIII. Interessenskonflikt

Die GERSTL-Gruppe erwartet von ihren Mitarbeitern eine strikte Trennung von Privatem und den Interessen der GERSTL-Gruppe. Interessenskonflikte oder der Anschein solcher können etwa dann entstehen, wenn Geschäftsbeziehungen mit Personen in Erwägung gezogen werden, die dem engeren oder weiteren Familienkreis entstammen oder aber auch dem engeren Freundeskreis angehören. Dies kann sein in Form von Aufträgen an nahestehende Personen oder Unternehmen, wo diese Personen in entscheidungsrelevanten Positionen agieren, sowie auch wenn diese an Unternehmen bloß beteiligt sind. Ein Widerspruch der Interessen kann aber auch aus einer Nebentätigkeit für Wettbewerbsunternehmen oder für Geschäftspartner resultieren.

Sollte es zu einer derartigen Situation kommen, in denen sich ein Widerspruch der Interessen des Unternehmens zu den privaten Interessen ergibt oder sich möglicherweise ergeben könnte, so haben die betroffenen Personen dies vorab und ohne Verzug ihren Vorgesetzten zu melden.

IX. Rechtsverletzungen und Verletzung der Compliance-Richtlinie

Die Mitarbeiter der GERSTL-Gruppe sind dazu angehalten, Verstöße gegen die Bestimmungen dieser Compliance-Richtlinie und jegliches sonstige Zuwiderhandeln gegen interne Richtlinien und Regelungen oder gegen gesetzliche Vorschriften umgehend zu melden.

Die Meldung können die Mitarbeiter an nachfolgende E-Mail-Adresse erstatten:

compliance@gerstl.at

Die GERSTL-Gruppe versichert eine vertrauliche Behandlung der eingehenden Meldungen. Den meldenden Mitarbeitern entstehen durch die Meldung keine negativen Folgen, es sei denn, diese haben am Verstoß in irgendeiner Form mitgewirkt.

Sollten Verhaltensweisen der Compliance-Richtlinie oder geltendem Recht widersprechen, können Disziplinarmaßnahmen drohen. In letzter Konsequenz kann dies unter Umständen sogar bis zur Entlassung führen. Zudem können für die betroffenen Personen und das Unternehmen erhebliche zivil- und/oder strafrechtliche Folgen entstehen.

