



CODE OF CONDUCT

Impressum

Eigentümer, Herausgeber und Verleger

Rosenbauer International AG

4060 Leonding, Paschinger Straße 90, Österreich

Telefon: +43 732 6794-0

Fax: +43 732 6794-89

E-Mail: office@rosenbauer.com

Website: www.rosenbauer.com

Personenbezogene Begriffe wie „Mitarbeiter“ oder „Arbeitnehmer“ werden aus Gründen der Lesbarkeit geschlechtsneutral verwendet.

Der Code of Conduct ist in deutscher und englischer Version erhältlich.

Fotos

C-Stummer fotografie, iStockphoto

Druck- und Satzfehler vorbehalten.

1. Ausgabe: Oktober 2010

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1. Wir verhalten uns gesetzestreu.	4
2. Wir setzen auf fairen Wettbewerb.	4
3. Wir lehnen Bestechung ab.	6
4. Wir begehen weder Steuerhinterziehung noch Subventionsbetrug und leisten auch keine Beihilfe dazu.	7
5. Wir halten uns an die im grenzüberschreitenden Handel anwendbaren Vorschriften.	7
6. Wir vermeiden Gefahren für Mensch und Umwelt.	7
7. Wir vermeiden Interessenkonflikte und schützen das materielle und geistige Eigentum von Rosenbauer.	8
8. Wir halten uns strikt an die geltenden Kapitalmarktvorschriften.	10
9. Wir gehen verantwortungsvoll mit persönlichen Daten um.	10
10. Dieser Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter des Rosenbauer Konzerns weltweit verbindlich.	12



KommR Julian Wagner (Vorsitzender des Vorstandes)
KONZERNFUNKTIONEN: Unternehmensstrategie, Marketing und Werbung, Personal- und Sozialmanagement, Unternehmenskommunikation, Revision



Mag. Manfred Schwetz (Mitglied des Vorstandes)
KONZERNFUNKTIONEN: Internationaler Vertrieb, Kundendienst



Mag. Robert Kastil (Mitglied des Vorstandes)
KONZERNFUNKTIONEN: Bilanzen und Controlling, Konzernfinanzierung, Informationstechnologie, Risikomanagement, Internes Kontrollsystem, Investor Relations



DI Gottfried Brunbauer (Mitglied des Vorstandes)
KONZERNFUNKTIONEN: Technische Konzernkoordination, Logistik, Innovationsmanagement, Qualitätsmanagement, Umweltmanagement

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

verantwortungsvolles und rechtmäßiges Handeln ist eine Grundvoraussetzung für unseren Erfolg und hat entscheidenden Einfluss auf den Ruf unseres Unternehmens.

Bei Rosenbauer streben wir eine beispielhafte Qualität nicht nur in den Produkten und Prozessen, sondern auch im Verhalten gegenüber Dritten an. Daher stellen wir an uns selbst – wie auch an jede einzelne Mitarbeiterin und an jeden einzelnen Mitarbeiter – hohe Ansprüche. Die Basis bilden dabei die im Leitbild festgehaltenen Grundsätze und Werte.

Als Vorstand von Rosenbauer haben wir uns deshalb entschlossen, in diesem Verhaltenskodex die Grundregeln zusammenzufassen, deren Beachtung wir von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weltweit in Bezug auf ein einwandfreies Verhalten im Geschäftsverkehr erwarten.

Wenn lokale Bestimmungen strenger gefasst sind als dieser Code, so sind diese zu befolgen.

Wir erwarten, dass Sie diesen Verhaltenskodex zum verbindlichen Maßstab für Ihr Verhalten machen und sich Ihrer Verantwortung bewusst sind.

Sie leisten damit einen unverzichtbaren Beitrag für die Entwicklung unseres Unternehmens – heute und in Zukunft.

Leonding, Oktober 2010



KommR Julian Wagner



Mag. Manfred Schwetz



Mag. Robert Kastil



DI Gottfried Brunbauer

1. Wir verhalten uns gesetzestreu.

Wir halten die gesetzlichen Normen und behördlichen Vorschriften der Länder ein, in denen wir tätig sind. Dies entspricht den grundlegenden Werten des Konzerns und gilt bedingungslos und unabhängig von möglichen angedrohten Strafen.

Rechtswidriges Handeln ist nicht nur unethisch, es führt auch zu gravierendem Reputationsverlust. Es kann mit Sanktionen behaftet sein und Schadenersatz und Auftragsverlust zur Folge haben.

Mitarbeiter, die Gesetze verletzen, müssen mit individueller Strafverfolgung rechnen. In einigen Ländern, in denen Rosenbauer tätig ist, können auch Unternehmen strafrechtlich zur Verantwortung gezogen werden, wenn Entscheidungsträger oder Mitarbeiter eine Straftat zu Gunsten des Unternehmens oder unter Verletzung von Unternehmenspflichten begehen.

Basierend auf den Grundfesten der Charta der Vereinten Nationen und der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten werden die Menschenrechte als fundamentale Werte betrachtet, die von allen Mitarbeitern zu respektieren und zu beachten sind.

Niemand darf wegen seiner Rasse, seiner ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Religion, seines Geschlechts oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale benachteiligt oder belästigt werden. Diskriminierende Praktiken sind gesetzeswidrig, sie widersprechen grundlegenden Menschenrechten und dem in unserem Leitbild festgehaltenen Grundsatz des vertrauensvollen, wertschätzenden Umgangs miteinander, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sich über die in seinem Verantwortungsbereich geltenden rechtlichen Vorschriften zu informieren und ist dazu angehalten, diese einzuhalten. In Zweifelsfällen ist der jeweilige Vorgesetzte um die Erteilung einer schriftlichen Weisung zu ersuchen bzw. zur Klärung eine verbindliche, schriftliche Rechtsauskunft einzuholen.

2. Wir setzen auf fairen Wettbewerb.

Transparentes und faires Verhalten am Markt stellt die Interessen sowohl des Unternehmens als auch der Mitarbeiter nachhaltig sicher. Wir stimmen unser Verhalten im Wettbewerb daher nicht mit Konkurrenten am Markt ab und halten uns strikt an die Gesetze zum Schutz des Wettbewerbs.

Zur Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs sind bestimmte geschäftliche Handlungen, wie die Irreführung des Verbrauchers, die Herabsetzung eines Unternehmens oder die Werbung mit unzulässigen Zugaben, verboten.

Verboten sind insbesondere auch die Absprache von Preisen und Konditionen, die Aufteilung von Märkten und Regionen, die Zuteilung von Kunden und die Abstimmung von Angebots-, Entwicklungs- oder Produktionsstrategien. Unzulässig sind nicht nur ausdrückliche Absprachen, sondern auch abgestimmte Verhaltensweisen.



Bereits der Informationsaustausch mit Mitbewerbern, der Grundlage einer abgestimmten Verhaltensweise sein kann (also insbesondere zu Preisen, Kosten, Margen, Konditionen, Kunden, Angeboten, Produktentwicklungen, Fertigungskapazitäten), ist unzulässig.

Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht werden sowohl durch nationale als auch internationale Kartellbehörden konsequent verfolgt und können für das Unternehmen und die betroffenen handelnden Personen zu existenzgefährdenden Sanktionen führen.

3. Wir lehnen Bestechung ab.

Korruption gefährdet den Rechtsstaat und, indem der Grundsatz der Gleichbehandlung außer Kraft gesetzt wird, auch den regulären freien Wettbewerb.

Bestechung ist unethisch, normwidrig und mit hohem Risiko verbunden – sowohl für den betroffenen Mitarbeiter als auch für das Unternehmen. Bestechung ist deshalb keineswegs im Interesse von Rosenbauer und zu unterlassen.

In Einhaltung der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen ist allen Mitarbeitern sowohl das direkte als auch das indirekte Anbieten oder Annehmen von Vorteilen verboten, wenn dadurch Geschäftstransaktionen in unzulässiger Weise beeinflusst werden sollen oder auch nur ein derartiger Eindruck entstehen könnte.

Das Anbieten von Geld oder sonstigen Vergünstigungen ist keinesfalls gestattet, insbesondere, wenn es sich um mehr als nur geringfügige Zuwendungen an Amtsträger handelt. Bei der Annahme und Vergabe von Geschenken und sonstigen Zuwendungen (etwa auch Einladungen zum Essen oder zu Veranstaltungen) sind wir zurückhaltend. Keinesfalls dürfen diese so gestaltet sein, dass ihre Annahme vom Empfänger verheimlicht werden muss oder ihn in eine moralische Verpflichtung bringt. Zweifelsfälle sind mit dem Compliance Verantwortlichen oder mit dem Vorgesetzten abzustimmen, länderspezifische gesetzliche Regelungen sind dabei strikt einzuhalten.

Provisionen und Vergütungen, die Händler, Vermittler oder Berater erhalten, dürfen nur für zulässige und tatsächlich erbrachte Leistungen bezahlt werden und müssen daher in einem angemessenen Verhältnis zu diesen Leistungen stehen.

4. Wir begehen weder Steuerhinterziehung noch Subventionsbetrug und leisten auch keine Beihilfe dazu.

Das Aufklärungsrisiko bei Steuer- und Subventionsdelikten ist aufgrund regelmäßiger Prüfungen der Behörden besonders hoch. Bestehende Verdachtsmomente führen regelmäßig zur Einschaltung der Ermittlungsbehörden. Alle Mitarbeiter sind dazu angehalten, zur Sachverhaltsermittlung mit den zuständigen Behörden zu kooperieren.

Die steuer- oder subventionsrechtliche Einschätzung von Sachverhalten ist oft schwierig. In Zweifelsfällen bedarf es zur Klärung der Beauftragung eines Steuerberaters oder Wirtschaftsprüfers.

5. Wir halten uns an die im grenzüberschreitenden Handel anwendbaren Vorschriften.

Import- oder Exportbeschränkungen sind ausnahmslos einzuhalten und erforderliche (Spezial-)Genehmigungen einzuholen.

Die Einhaltung der geltenden Vorschriften unterliegt regelmäßigen Prüfungen durch die zuständigen Behörden. Dabei ist mit den Behörden zu kooperieren und der Bezahlung festgesetzter Zölle und Steuern fristgerecht nachzukommen. Bei Verstößen drohen erhebliche Sanktionen.

6. Wir vermeiden Gefahren für Mensch und Umwelt.

An die Qualität und Sicherheit unserer Produkte stellen wir höchste Ansprüche. Wir bieten unseren Kunden bei der widmungsgemäßen Anwendung unserer Erzeugnisse Unterstützung an, insbesondere durch sachgerechte Einschulung zur Vermeidung von Gefahren.

Wir sorgen für ein sicheres Arbeitsumfeld. Vorschriften zur Unfallvermeidung sind strikt einzuhalten und ständig auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Missstände müssen unverzüglich aufgezeigt und beseitigt werden. Besondere Verantwortung liegt hier bei den zuständigen Führungskräften.

Rosenbauer garantiert die Einhaltung der geltenden Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz, die seine jeweiligen Betriebe betreffen, und handelt an allen Standorten umweltbewusst. Schädliche Einwirkungen auf die Umwelt vermeiden wir. Wir gehen sparsam mit natürlichen Ressourcen um und streben das auch für unsere Produkte an.

7. Wir vermeiden Interessenkonflikte und schützen das materielle und geistige Eigentum von Rosenbauer.

Mitarbeiter des Unternehmens sind dazu angehalten, Situationen zu vermeiden, in denen ihre persönlichen oder wirtschaftlichen Interessen mit jenen des Unternehmens in Konflikt geraten oder geraten können.

Geschäftliche Nebentätigkeiten bedürfen der vorherigen Zustimmung durch den zuständigen Vorgesetzten. Dies gilt insbesondere in Bezug auf Nebentätigkeiten für Mitbewerber, Kunden oder Lieferanten sowie finanzielle Beteiligungen an diesen.

Eine Nutzung der beruflichen Tätigkeit zur Erlangung privater Vorteile ist untersagt und steht mit dem von Rosenbauer gepflogenen Unternehmensverständnis in offenem Widerspruch. Zu keinem Zeitpunkt dürfen Geschäftspartner aus privatem Interesse bevorzugt werden.

Betriebsmittel behandeln wir sorgfältig und ihrem Zweck entsprechend. Eine Nutzung der Betriebsmittel für private Zwecke ist nur gestattet, sofern dies ausdrücklich vorgesehen ist.

Mit dem Vermögen von Rosenbauer gehen wir verantwortungsvoll und kosteneffizient um. Sachlich nicht gerechtfertigte bzw. unnötige Kosten sind ausnahmslos zu vermeiden. Wir treffen geschäftliche Entscheidungen innerhalb der gesetzlichen Schranken auf der Grundlage einer kaufmännisch nachvollziehbaren Bewertung von Chancen und Risiken.

Als Technologieunternehmen ist Rosenbauer besonders auf den Schutz seines geistigen Eigentums bedacht und auf sein Know-how angewiesen. Vertrauliche Informationen jeglicher Art, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erlangt werden – dazu gehören auch Informationen außerhalb des unmittelbaren Tätigkeitsbereiches –, dürfen weder für die Verfolgung eigener Interessen genutzt noch der Nutzung durch Dritte zugänglich gemacht werden.

Dies gilt auch für Informationen, die wir von unseren Geschäftspartnern erhalten. Ist aufgrund besonderer Umstände (z.B. bei sensiblen Projekt- oder Auftragsinformationen) besondere Vertraulichkeit geboten, so wahren wir diese auch gegenüber Kollegen.

Es ist – insbesondere unter Heranziehung technischer Hilfsmittel – sicherzustellen, dass Unternehmensinformationen jeglicher Art immer sicher verwahrt sind.



8. Wir halten uns strikt an die geltenden Kapitalmarktvorschriften.

Informationen, die für den Fall, dass sie öffentlich bekannt werden, geeignet sind, den Kurs der Rosenbauer-Aktie erheblich zu beeinflussen (Insiderinformationen), dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden. Dazu zählen beispielsweise unveröffentlichte Umsatz- oder Ergebniszahlen, bevorstehende wesentliche Auftragseingänge, Informationen über geplante Unternehmenskäufe oder wichtige Produktinnovationen, die der Öffentlichkeit noch nicht bekannt gemacht worden sind.

Ausnahmen bestehen nur, wenn Kollegen diese Informationen im Rahmen ihrer betrieblichen Tätigkeit benötigen. Keinesfalls darf dieses Wissen aber für Aktiengeschäfte, sei es unmittelbar oder mittelbar über Dritte, genutzt werden.

Von der Unternehmensleitung festgelegte aktienrechtliche Sperrfristen, die insbesondere Führungskräfte und Mitarbeiter in „Vertraulichkeitsbereichen“ (Bereichen, die regelmäßig oder in besonderen Einzelfällen vertrauliche Informationen erhalten) betreffen, sind strikt einzuhalten.

9. Wir gehen verantwortungsvoll mit persönlichen Daten um.

Die Privatsphäre, einschließlich personenbezogener Daten unserer Mitarbeiter und Vertragspartner, behandeln wir vertraulich. Die zum Schutz persönlicher Daten bestehenden Rechtsnormen sind strikt einzuhalten.



10. Dieser Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter des Rosenbauer Konzerns weltweit verbindlich.

Besondere Verantwortung haben alle Führungskräfte. Sie sind aufgerufen, die in diesem Kodex beschriebenen Werte und Verhaltensregeln aktiv vorzuleben, und sind erste Ansprechpartner bei Fragen ihrer Mitarbeiter nach dem richtigen Verhalten im Einzelfall. Ihnen obliegt es auch, in ihrem Verantwortungsbereich die Einhaltung dieses Kodex sicherzustellen.

Verstöße gegen diesen Kodex werden nicht geduldet und ziehen ausnahmslos disziplinarische und, soweit zweckmäßig, auch schadenersatzrechtliche Maßnahmen nach sich. Allen Hinweisen auf solche Verstöße wird nachgegangen. Bei Hinweisen, die im guten Glauben gegeben werden, wird eine vertrauliche Behandlung des Hinweisgebers zugesagt.

Anweisungen von Vorgesetzten, die den Regeln dieses Verhaltenskodex offensichtlich widersprechen, sind nicht verbindlich und können somit auch nicht als Rechtfertigung für ein Fehlverhalten herangezogen werden.

Hinweise zu Verstößen können an den Compliance-Verantwortlichen, den jeweiligen Vorgesetzten, die Geschäftsführung der jeweiligen Gesellschaft, die zentrale Personalabteilung in Leonding oder an jedes Mitglied des Rosenbauer Vorstands gerichtet werden.

Rosenbauer ergreift von sich aus alle Maßnahmen, die dazu geeignet sind, dass die in diesem Code of Conduct niedergelegten Regeln kontinuierlich angewendet werden.



