

# HAIDLMAIR

## CODE OF CONDUCT

---



### **HAIDLMAIR GmbH**

Haidlmairstraße 1  
A-4542 Nußbach

phone: +43 7587 6001 - 0  
office@haidlmair.com



 [www.haidlmair.com](http://www.haidlmair.com)



# HAIDLMAIR



## Code of Conduct

Vorwort	3
Präambel	4
Unternehmensleitbild	4
Führungskräfte- und Mitarbeiterleitbild	5
Verhalten im geschäftlichen Umfeld	6
Verhalten gegenüber Kollegen, Mitarbeiterinnen & Mitarbeitern	7
Verhalten innerhalb der Gesellschaft	8
Umgang mit Informationen & Schutz des Unternehmenseigentums	9
Umsetzung und Ansprechpartner	10

# I. Vorwort



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

In unserem Leitbild haben wir die Werte, die wir teilen und für die wir stehen, zusammengefasst. Es gibt uns ein klares Ziel vor, das wir erreichen wollen und sollen, damit der Unternehmenserfolg von HAIDLMAIR langfristig und nachhaltig gesichert wird. Dieses Ziel können wir nur erreichen, wenn wir alle gemeinsam an einem Strang ziehen. Hierbei spielen Werte wie Respekt, Verantwortung, Offenheit und Verlässlichkeit eine bedeutende Rolle.

In diesem Verhaltenskodex möchten wir nun erstmals die wichtigsten Grundregeln unserer

täglichen (Zusammen)Arbeit und unsere Werte sowie Prinzipien in einem Dokument zusammenfassen. Diese Angaben sollen für uns alle verbindlich sein. Der Kodex richtet sich an alle handelnden Personen des Unternehmens, von der Geschäftsführung bis zu den Lehrlingen und gibt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von HAIDLMAIR Handlungsanleitungen für das Verhalten gegenüber Geschäftspartnern, der Öffentlichkeit und Kolleginnen und Kollegen. Denn wir haben eine Verantwortung für die Reputation des Unternehmens.

Wir bitten euch alle diesen vorliegenden Verhaltenskodex aufmerksam zu lesen und eure Handlungen bestmöglich nach den darin enthaltenen Vorgaben auszurichten.

Mario Haidlmair



## II. Präambel

### Unternehmensleitbild

Das Unternehmensleitbild setzt sich aus 2 Teilen zusammen. Einerseits aus der Symbiose von Anspruch an unser tägliches Tun inklusive unserer Nachhaltigkeitsbemühungen, die wir durch die Unterzeichnung der Prinzipien des United Nations Global Compact untermauern und der Qualitätsansprüche sowie andererseits an Anforderungen an die Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

*Wer vorwärts strebt und die ideale Kombination aus Produktivität und Nachhaltigkeit in seiner Produktion sucht, der vertraut auf HAIDLMAIR Werkzeuge. HAIDLMAIR setzt den Standard im Werkzeugbau – weltweit. Nachhaltigkeit, Qualität, Verbindlichkeit und Vertrauen sind die Grundpfeiler unseres täglichen Tuns.*

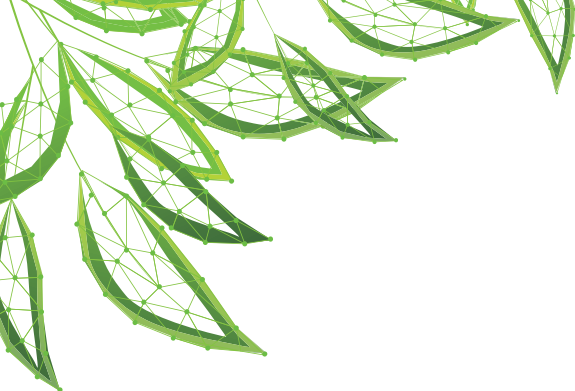
*Diese Werte und Versprechen können nur erreicht werden, wenn wir konsequent unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter in den Mittelpunkt stellen, denn eine Produktion ist nur so gut wie die Mittel und das Personal, die eingesetzt werden. Bei HAIDLMAIR steht der Mensch im Mittelpunkt und die Aufgabe der führenden Kräfte besteht darin, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so gut zu unterstützen, dass diese sowohl die bestmögliche Infrastruktur erhalten als auch optimal geführt, aus- und weiter-*

*gebildet werden, damit diese ihre bestmögliche Leistung erbringen können.*

*Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von HAIDLMAIR stellen hochqualitative Produkte zur vollsten Zufriedenheit der Kunden her. Unsere Kunden sollen durch ein HAIDLMAIR-Werkzeug ihre Leistungsfähigkeit steigern. Gleichzeitig legen wir einen besonderen Fokus auf die Nachhaltigkeit. Einerseits wollen wir bei HAIDLMAIR alle Möglichkeiten eines nachhaltigen Handelns ausschöpfen, um bereits bei der Produktion und bei allen Aspekten im Unternehmen verantwortungsvoll zu handeln und bewusst mit den verfügbaren Ressourcen umgehen und andererseits unseren Kunden in deren Produktion mehr Möglichkeiten zu bieten, dass auch sie ihre selbst gesteckten Nachhaltigkeitsziele leichter erreichen können.*

*HAIDLMAIR setzt auf nachhaltig langfristige und vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen, sowohl bei Kunden als auch seinen Zulieferpartnern. HAIDLMAIR organisiert die direkte Zulieferlandschaft seiner Teile ausschließlich in Österreich und grenznahen Ländern. Wir kommen so einerseits unseren Verpflichtungen bestmöglich unnötige CO<sup>2</sup> Emissionen zu vermeiden nach, und haben andererseits die Möglichkeit den persönlichen Kontakt eng zu halten und die Fertigungs- und Organisationsprozesse unserer Lieferanten zu kennen.*





## Führungskräfte- und Mitarbeiterleitbild

Ein Teil unseres Leitbildes richtet sich ganz speziell an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und hierbei bestehen für Führungskräfte besondere Vorgaben, die über die von „normalen“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hinausgehen.

- Ein zentraler Punkt unserer Arbeit als Führungskräfte ist der Mensch.
- Wir HAIDLMAIR-Führungskräfte verstehen unsere Hauptaufgabe darin, für Ziele und Ergebnisse zu sorgen. Wir unterstützen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei dem, was damit zusammenhängt und helfen, Hindernisse aus dem Weg zu räumen.
- Effektive Arbeitsprozesse und zukunftsorientierte Projekte und Aufgaben sind wichtige Bestandteile unserer Arbeit. Wir gestalten diese aktiv mit.
- Übernommene Aufgaben erledigen wir verbindlich und konsequent.
- Wir sorgen für ein vertrauensvolles, lernförderliches und selbst aus Fehlern lernendes Gesprächs- und Arbeitsklima.
- Wir fördern die Zusammenarbeit in und zwischen unseren Abteilungen und Teams.
- Wir begegnen unseren Kollegen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen und ehrlich. Wir sprechen Lob und Anerkennung aus und äußern Kritik konstruktiv und sachlich.
- Wir „kehren vor unserer eigenen Tür“ - das heißt, wir hüten uns davor, besser zu wissen, was für andere (Arbeitsbereiche) gut und richtig ist.
- Konflikte lösen wir auf der Basis gegenseitigen Respekts und Wertschätzung. Wir suchen gemeinsam nach Lösungen und nicht nach Problemen und Schuldigen.
- Wir arbeiten an der eigenen Weiterentwicklung. Wir fördern und unterstützen die persönliche und fachliche Qualifikation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Wir trauen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern etwas zu und ermutigen zu Eigeninitiative und Eigenverantwortung.

Darüber hinaus ist uns unsere gesellschaftliche Verantwortung als einer der Leitbetriebe der Region vollends bewusst. Wir nehmen diese Verantwortung sehr ernst.

Konkrete Regeln und Vorschriften im beruflichen Umfeld sind durch Unternehmensrichtlinien und -vereinbarungen unmissverständlich festgelegt sowie unternehmensintern kommuniziert. Diese Regeln und Vorschriften sind für alle HAIDLMAIR Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gültig und müssen uneingeschränkt befolgt werden. Jede/r unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die/der sich nicht gemäß den Unternehmensrichtlinien verhält, muss mit entsprechenden Konsequenzen im Rahmen der betrieblichen und gesetzlichen Regelungen rechnen.



## Verhalten im geschäftlichen Umfeld

Die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften ist für uns selbstverständlich. Wir beachten jederzeit die aktuell gültigen rechtlichen Verbote und Pflichten. Sofern die geltenden nationalen Gesetze strengere Regelungen beinhalten wie die Vorschriften, die HAIDLMAIR vorgibt, so hat das nationale Recht Vorrang.

Alle HAIDLMAIR- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich in ihrem täglichen Handeln stets an die geltenden Gesetze und Regeln zu halten. Darüber hinaus sind sie angehalten alle Geschäftsentscheidungen im besten Interesse des Unternehmens zu treffen. Interessenskonflikte sollten bereits im Ansatz vermieden werden. Sollten sie jedoch trotzdem auftreten, ist eine transparente Offenlegung unbedingt erforderlich und eine Lösung unter Beachtung

von Recht, Gesetz und der Unternehmensrichtlinien bestmöglich zu lösen.

HAIDLMAIR hat sich über 4 Jahrzehnte den Status bei seinen Kunden als Innovationsführer, Qualitätsunternehmen verbunden mit absoluter Kundenorientierung mit höchstqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgebaut. Um diese Reputation zu schützen und zu bewahren ist es unabdingbar, dass es bei Korruption keinerlei Toleranz geben kann. Verstöße dagegen werden in keiner Weise toleriert und führen zu Sanktionen gegen die betreffenden Personen. Daher ist jede/r Mitarbeiterin und Mitarbeiter angehalten, in ihrem Bereich aktiv an der Vermeidung derlei Konflikte mitzuwirken und sich an alle geltenden Bestimmungen ausnahmslos zu halten.



## Verhalten gegenüber Kollegen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Bei Haidlmair sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich. Wir fördern eine Kultur der Chancengleichheit, des wechselseitigen Vertrauens und gegenseitigem Respekt. Wir unterbinden jegliche Form von Diskriminierung bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie bei Beförderung oder Genehmigung von Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen. Darüber hinaus behandeln wir alle Haidlmair-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich, ungeachtet des Geschlechts, der Hautfarbe, der sexuellen Identität, Kultur oder ethnischen Herkunft sowie Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung.

Wir bekennen uns vollumfänglich zu den international anerkannten Menschenrechten und unterstützen uneingeschränkt deren Einhaltung. Darüber hinaus lehnen wir jegliche Form von Ausbeutung, Zwangs- oder Kinderarbeit strikt ab. Wir sind der Ansicht, dass die Sozialpartnerschaft, wie sie in Österreich seit vielen Jahrzehnten aktiv gelebt wird, für alle Beteiligten einen bedeutenden Mehrwert bietet. Daher erkennen wir das Recht unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, Mitglied bei Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen zu werden und diese auch in Form eines Betriebsrates bei Haidlmair selbst zu bilden. Das muss jedoch auf demokratischer Basis und im Rahmen innerstaatlicher Regelungen passieren. Die Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmer-

vertretern ist seit jeher von gegenseitigem Vertrauen und Respekt geprägt und daher einer der Grundpfeiler der erfolgreichen Firmenpolitik bei Haidlmair.

Alle Beschäftigten bei Haidlmair haben das Recht auf eine angemessene Vergütung ihrer Arbeitsleistung. Diese Entlohnung muss mindestens den nationalen und lokalen gesetzlichen Normen entsprechen.

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zählen zu unseren wichtigsten Bestrebungen. Die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz sind integraler Bestandteil und werden bei entsprechenden Abläufen und Änderungen im Unternehmen jederzeit mit beachtet. Alle Betriebsanweisungen im Rahmen dessen sind ausnahmslos einzuhalten. Die Führungskräfte bei Haidlmair sind dazu verpflichtet, die ihnen unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend zu schulen und zu unterweisen.



## Verhalten innerhalb der Gesellschaft

HAIDLMAIR ist seit 2021 klimaneutral. Das unterstreicht, dass uns ein nachhaltiger Klima- und Umweltschutz sowie Ressourceneffizienz sehr wichtig sind. Seit vielen Jahren versuchen wir bei der Entwicklung neuer Technologien und Produkte sowie bei der Infrastruktur des Betriebes, die daraus entstehenden Auswirkungen auf das Klima und die Umwelt so gering wie möglich zu halten. Jede/r HAIDLMAIR-Mitarbeiterin und Mitarbeiter kann und soll hierbei einen Beitrag leisten, indem man verantwortungsvoll mit den Ressourcen im Unternehmen umgeht. Werkzeuge von HAIDLMAIR leisten einen positiven Beitrag hinsichtlich Nachhaltigkeit bei unseren Kunden und ermöglichen ihnen effizient und nachhaltig zu produzieren.

Wir sind uns der gesellschaftlichen Verantwortung in unserer Heimatregion, als einer der Leitbetriebe, vollends bewusst. Aus diesem Grund unterstützen wir lokale Vereine

und gemeinnützige Institutionen und Organisationen mit Spenden und Sponsoring. Ausgeschlossen von diesen Unterstützungen sind politische Parteien, parteinahe und parteiähnliche Organisationen, einzelne Mandatsträger oder Kandidaten für politische Ämter.

Das Recht auf freie Meinungsäußerung ist eines der wichtigsten Güter unserer offenen und demokratischen Gesellschaft. Dieses Recht wird bei HAIDLMAIR vollumfänglich respektiert und aktiv gelebt. Darüber hinaus halten wir den Schutz der Privatsphäre und der Persönlichkeitsrechte hoch. Jede/r Mitarbeiterin und Mitarbeiter muss sich aber bewusst sein, dass er in der Öffentlichkeit auch im privaten Bereich als Vertreter von HAIDLMAIR wahrgenommen werden kann und somit sein Auftreten entsprechend anzupassen ist, damit dadurch keinerlei Schaden für das Unternehmen entstehen kann.





## Umgang mit Informationen und Schutz des Unternehmenseigentums

Vertrauliche Informationen und Geschäftsunterlagen sollen vor dem Zugriff unberechtigter Personen geschützt werden. Wir von Unternehmensseite unternehmen alles, damit das nicht passieren kann und diese Informationen ausreichend geschützt sind. Jede/r Mitarbeiterin und Mitarbeiter ist aufgefordert in seinem Bereich dasselbe zu tun und keinerlei Informationen aus dem Unternehmen, die nicht für die Öffentlichkeit bestimmt sind, preiszugeben.

Personenbezogene Daten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kunden oder Lieferanten haben für Haidlmair eine besondere Bedeutung und müssen daher vollumfänglich geschützt werden. Es dürfen keinerlei derartige Daten erhoben werden, sofern keine gesetzliche Zulässigkeit oder eine Einwilligung der betroffenen Person vorliegt.

Das geistige Eigentum von Haidlmair stellt einen erheblichen Wettbewerbsvorteil für uns dar und muss daher vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch durch Dritte geschützt werden.

Materielles und immaterielles Eigentum des Unternehmens darf ausschließlich für Unternehmenszwecke verwendet werden und (sofern nicht ausdrücklich erlaubt) nicht für persönliche/private Zwecke.



## Umsetzung und Ansprechpartner

HAIDLMAIR fördert aktiv und vollumfänglich die Kommunikation dieses Verhaltenskodex und die ihm zugrundeliegenden Richtlinien und Vereinbarungen. Die Führungskräfte von HAIDLMAIR besitzen hier eine besondere Vorbildfunktion und werden in Ihrem Handeln besonders an diesem Verhaltenskodex gemessen. Darüber hinaus sind sie die ersten Ansprechpartner bei Fragen zum Verständnis der Regelungen und sorgen dafür, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sie verstehen und entsprechend danach handeln. Sie beugen im Rahmen ihrer Führungsaufgabe möglichen Verstößen vor und ergreifen idealerweise bereits im Vorfeld geeignete Maßnahmen, damit es erst gar nicht zu Verstößen kommen kann.

Sollten Hinweise auf Richtlinien- und Gesetzesverstöße bestehen, so steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein eigenes Whistleblowing System zur Verfügung. Alle Eingaben in dieses System können auf Wunsch anonymisiert werden und werden strikt vertraulich behandelt.

