Code of Conduct
Verhaltenskodex
der ALWERA Gruppe

Hiermit bestätigen wir, dass wir den Verhaltenskodex der ALWERA Gruppe gelesen und verstanden haben und nach besten Gewissen einhalten werden.	
Datum	Firma
Name	Firmenmäßige Zeichnung
Kontaktperson für das Nachhaltigkeitsmanagement	

Revision 8, Gültigkeit 01.09.2026

ALWERA GRUPPE

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel ... 4
2. Grundlagen ... 5
3. Arbeits- und Menschenrechte ... 6
3.1. Beseitigung moderner Sklaverei (Zwangsarbeit, Menschenhandel und Kinderarbeit) ... 6
3.2. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlung ... 6
3.3. Arbeitssicherheit und Gesundheit ... 6
3.4. Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf ... 6
3.5. Entlohnung und Sozialleistungen ... 7
3.6. Arbeitsverträge und geregelte Arbeitszeiten ... 7
3.7. Konfliktmineralien-Verordnung ... 7
4. Gender Politik ... 7
4.1. Gendergerechte Sprache ... 7
4.2. Gleichstellung der Geschlechter ... 7
4.3. Verbot sexueller Belästigung ... 8
5. Unternehmensethik ... 8
5.1. Wettbewerbswidrige Praktiken und kartellrechtliche Aspekte ... 8
5.2. Bestechung und Anti-Korruption ... 8
5.3. Interessenskonflikte ... 8
5.4. Geldwäsche ... 8
6. Schutzgüter der Umwelt ... 9
6.1. Abfallmanagement ... 9
6.2. Minamata-Abkommen ... 9
6.3. Pestizide ... 9
6.4. Klima- und Ressourcenschutz ... 9
6.5. Wasserressourcen ... 10
6.6. Schutz vor Luftverschmutzung ... 10
6.7. Landrechte ... 10
6.8. Umweltfreundliche Verpackungen ... 10
7. Einhaltung ... 11
7.1. Datenschutz / Informationssicherheit ... 11
7.2. Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) ... 11
7.3. Hinweisgebersystem / Meldewesen ... 11
7.4. Produktkonformität und -sicherheit ... 12
7.5. EU-Lieferkettenrichtlinie (CSDDD) ... 13

7.6. Nachhaltige Beschaffung 13
7.7. EU-Verordnung für entwaldungsfreie Lieferketten 13
7.8. Dokumentationspflicht 13
7.9. Inhaltliche Vertragsanpassungen 13
7.10. Abhilfe 13
7.11. Audits 14
7.12. Beendigung 14
Schlusswort 15

1. Präambel

Die ALWERA Gruppe, bestehend aus der Alwera AG und ihren verbundenen Unternehmen Estyria Naturprodukte GmbH, Milteco GmbH und Ascon3 Maschinenbau GmbH, setzt sich aus tiefer innerer Überzeugung für die Einhaltung von ethischen, sozialen und ökologischen Verhaltensweisen ein. Damit einher gehen eine strikte Erfüllung nationaler und internationaler Gesetze während unserer täglichen Arbeit und entlang unserer Wertschöpfungskette. Dies umfasst selbstverständlich auch zahlreiche Maßnahmen, die weit über die gesetzlichen Erfordernisse hinaus gehen.

Unser Bestreben ist das aktive Vorleben und die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur, um für unsere Mitmenschen, unsere Mitarbeitenden und unsere Nachkommen eine attraktive und sichere Arbeitswelt sowie eine lebenswerte Umwelt zu fördern und diese für die Zukunft zu sichern. Daher haben wir dies auch in unsere Unternehmenskultur integriert.

Um unsere Lieferanten:innen an unsere hohen Qualitäts-, Produktions- und Umweltstandards anzubinden, bildet dieser Verhaltenskodex die Grundlage unserer Geschäftsbeziehungen. Daher ist dieser Verhaltenskodex viel mehr als ein Lippenbekenntnis, er regelt unseren Anspruch an uns selbst sowie an alle unsere Stakeholder in der täglichen Zusammenarbeit.

Im Sinne einer gemeinschaftlichen Zusammenarbeit und zur Erreichung unserer Ziele und Vorhaben erwarten wir von unseren Stakeholdern, dass die Vorgaben dieses Code of Conduct wechselseitig beachtet und verbindlich eingehalten werden.

Wir bedanken uns für Ihr Vertrauen in unsere Unternehmensgruppe und sichern Ihnen die Einhaltung und Würdigung unserer Grundwerte bei allen unseren unternehmerischen Handlungen zu.

Dieser Verhaltenskodex wird an all unseren Standorten umgesetzt und ist von allen Mitarbeitern:innen einzuhalten. Die Gültigkeit erstreckt sich auf die ALWERA AG und all ihren Tochtergesellschaften, sofern diese zumindest zu 50 % in Konzerneigentum stehen.

Die Vorstände der ALWERA AG

Ing. Mag. Andreas Cretnik und Filipe Lima

2. Grundlagen

Der „Code of Conduct – Verhaltenscodex“ bildet die Grundlage unserer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und somit die Basis unseres unternehmerischen Handelns. Er richtet sich an alle Mitarbeitenden und an unsere Geschäftspartner:innen und wir setzen voraus, dass diese unseren Verhaltenskodex und die damit verbundenen Verhaltensgrundsätze und Regelwerke teilen, sowie dessen Inhalte entlang der gesamten Lieferkette einhalten.

Die enthaltenen Prinzipien stellen Mindeststandards für unsere Geschäftsbeziehungen dar. Der Code of Conduct basiert auf den nachfolgend aufgeführten internationalen Leitsätzen und Prinzipien:

- 17 UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung
- Internationale Menschenrechtscharta
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- UN-Kinderrechtskonvention
- UN-Frauenrechtskonvention
- Women’s Empowerment Principles
- UN-Übereinkommen gegen Korruption
- Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung
- Konfliktmineralien-Verordnung
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO)
- Pariser Klimaschutzabkommen
- Minamata Übereinkommen
- Stockholmer Übereinkommen
- Basler Übereinkommen
- Rotterdamer Übereinkommen über das Verfahren der vorherigen Zustimmung nach Inkenntnissetzung für bestimmte gefährliche Chemikalien sowie Pestizide im internationalen Handel
- Die zehn Prinzipien des UN Global Compact (UNGC)
- Britisches Gesetz gegen moderne Sklaverei 2015 (UK Modern Slavery Act 2015)
- Das australische Gesetz gegen moderne Sklaverei 2018 (Australian Modern Slavery Act 2018)
- Das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz (LkSG)

Freiwillige Initiativen und Richtlinien der Estyria Naturprodukte GmbH:

- Science Based Targets Initiative (SBTi)
- EcoVadis
- SEDEX / SMETA

Die nationalen und sonstigen maßgeblichen Gesetze und Vorschriften, die jeweils in den Ländern der Geschäftstätigkeit gelten, sowie die in diesem Code of Conduct enthaltenen Prinzipien sind in der gesamten Lieferkette einzuhalten. Von allen geltenden Regelungen ist stets die zur Verwirklichung des Schutzzwecks am besten geeignete maßgeblich. Die aus den Prinzipien abgeleiteten Standards werden im Folgenden behandelt. Ihre Umsetzung und Begleitung sind durch ein entsprechendes betriebsinternes Verfahren sicherzustellen. Die Geschäftstätigkeiten sind nach den gesetzlichen Anforderungen zu berichten, daher werden unsere Geschäftspartnerschaften dazu aufgefordert sich an den vorhandenen Rahmenwerken (z. B. CSRD) zu orientieren.

3. Arbeits- und Menschenrechte

Die Einhaltung der nachstehenden Prinzipien steht im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften. Es wird vorausgesetzt, dass alle dargelegten Grundsätze zu Arbeits- und Menschenrechten eingehalten werden. Alle geltenden Arbeitsgesetze müssen beachtet werden. Vorschriften und Richtlinien in Bezug auf Einstellung, Löhne, geleistete Arbeitsstunden, Überstunden und Arbeitsbedingungen entsprechen den gesetzlichen Regelungen und werden ordnungsgemäß eingehalten.

3.1. Beseitigung moderner Sklaverei (Zwangsarbeit, Menschenhandel und Kinderarbeit)

Wir sprechen uns deutlich gegen die Beschäftigung von Kindern und gegen die Beschäftigung unter Zwang und Nötigung aus. Unter anderem muss sichergestellt sein, dass alle Mitarbeitenden gesetzlich zur Beschäftigung berechtigt sind. Lt. österreichischen Rechtsvorschriften müssen beschäftigte Personen das 15. Lebensjahr sowie die Pflichtschule abgeschlossen haben. Für Jugendliche gelten besondere Schutzvorschriften. Als Altersnachweis muss dem Arbeitgeber ein amtlicher Lichtbildausweis vorgelegt werden. Es müssen die im jeweiligen Land geltenden Richtlinien zur Altersbeschränkung beachtet werden.

Wir beteiligen uns nicht an Geschäftstätigkeiten, die Zwangsarbeit, Menschenhandel, Schuldknechtschaft, Zwangsheirat und Kinderarbeit bzw. jegliche Form von moderner Sklaverei aufweisen oder diese ermöglichen könnten. Arbeitsverhältnisse basieren auf Freiwilligkeit, ohne unter Bedrohung zu stehen, zu Gewinnzwecken ausgebeutet zu werden, ohne Zwang durch Gewalt und ohne Täuschung oder unter Missbrauch zu stehen. Jedem Mitarbeitenden steht das Recht auf Beendigung und Kündigung des Dienstverhältnisses zu. Androhungen, Einschüchterungen, Belästigungen, Bestrafungen oder Ausbeutung von Menschen werden nicht in diesem Zusammenhang, noch in anderen Belangen, toleriert. Disziplinarmaßnahmen erfolgen im Rahmen nationaler sowie international anerkannter Menschenrechte. Unangemessene Disziplinarmaßnahamen wie Einbehalt von Dokumenten, Gehalt und/oder Sozialleistungen werden nicht geduldet.

3.2. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlung

Die Vereinigungsfreiheit wird ausnahmslos respektiert. Jedem Mitarbeitenden steht das Recht auf Versammlungsfreiheit, das Recht auf Mitgliedschaft bei Interessensgemeinschaften, das Recht auf Tarifverhandlungen oder Teilnahme an Veranstaltungen der Gewerkschaft zu. Es dürfen keine Vergeltungsmaßnahmen oder Diskriminierungen gegen Mitarbeitende ergriffen werden, die ihr Recht auf Vereinigungsfreiheit ausüben.

3.3. Arbeitssicherheit und Gesundheit

Die Arbeitsbedingungen werden sicher und gesund gestaltet. Den Mitarbeitenden wird ein sicheres, hygienisches und gesundes Arbeitsumfeld angeboten. Dieses umfasst insbesondere den unmittelbaren Arbeitsbereich, aber auch Gemeinschafts-, Sozial- und Sanitärräume. Arbeitnehmerschutz wird aktiv im Betrieb umgesetzt, um die Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Die Arbeitsbedingungen werden in unserem Betrieb unter Beteiligung von externen Präventivkräften (Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmediziner) durch regelmäßige Begehungen kontrolliert, analysiert, bewertet und verbessert. Dahingehend werden alle Mitarbeitenden regelmäßig informiert, einmal jährlich geschult oder unterwiesen sowie Maßnahmen implementiert, um Krankheiten, Verletzungen und Unfälle zu verhindern bzw. zu minimieren.

3.4. Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Allen Mitarbeitenden werden dieselben Chancen und Rechte eingeräumt. Eine Unterscheidung zwischen Nationalität, Religion, Geschlecht, Behinderung, sexueller Orientierung und Alter – jegliche Art der Diskriminierung – ist verboten und wird keinesfalls geduldet. Eine klare und transparente Kommunikation bildet die Grundlage des Vertrauens. Die Hauptkriterien bei der Auswahl und Förderung von Mitarbeitenden sind Fähigkeiten, Erfahrungen und Qualifikation.

3.5. Entlohnung und Sozialleistungen

Mindestlöhne bzw. -Gehälter nach geltendem Recht oder Kollektiv, sowie Branchenverhandlungen werden strikt eingehalten und übliche Lohn- und Gehaltsüberzahlungen berücksichtigt. Dabei wird auch das Recht bei grenzüberschreitenden Einsätzen befolgt. Die Basis bildet eine korrekte, geregelte und faire Entlohnungspolitik. Jedem Mitarbeitenden muss ein schriftlicher Nachweis über die Entlohnungsbestandteile und Sozialleistungen monatlich übermittelt werden.

3.6. Arbeitsverträge und geregelte Arbeitszeiten

Dienstverhältnisse werden unter Berücksichtigung aller geltenden Gesetze, der kollektivvertraglichen Vorgaben, sowie unseren internen Richtlinien für eine erfolgreiche Zusammenarbeit schriftlich abgeschlossen. Mitarbeitenden werden alle schriftlichen Vereinbarungen ausgehändigt. Die Arbeitsleistung wird im Rahmen der zulässigen Wochenarbeitszeit erbracht und dokumentiert, wobei Mehrleistungen und Ruhezeiten genau geregelt und erfasst werden. Überstunden fallen nur bei betrieblicher Notwendigkeit an und werden den Mitarbeitenden nach den gesetzlichen Bestimmungen abgegolten.

3.7. Konfliktmineralien-Verordnung

Die Konfliktmineralien-Verordnung legt die Anforderungen zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette für Unionseinführer von Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erzen und Gold aus Konflikt- und Hochrisikogebieten fest. Mit dieser, durch die EU festgelegte Leitlinie, soll eine Finanzierung von bewaffneten Gruppen durch Gewinne aus dem Rohstoffabbau und -handel aus Konflikt- und Hochrisikogebieten verhindert werden. Diese Einhaltung des wichtigen menschenrechtspolitischen Ziels wird vorausgesetzt.

4. Gender Politik

Geschlechtergerechtigkeit bedeutet, dass Personen unabhängig von ihrem Geschlecht die gleichen Rechte und Chancen haben. Diese Rechte werden auch für alle Personen, die im Zusammenhang mit unseren Geschäftstätigkeiten stehen, vorausgesetzt.

4.1. Gendergerechte Sprache

Wir bevorzugen eine geschlechtsneutrale Sprache. Sollten Dokumente keine genderneutrale Sprache aufweisen, wird dies ausschließlich mit einer leichteren Lesbarkeit begründet. Dies impliziert keinesfalls eine Benachteiligung oder Diskriminierung. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter (weiblich, männlich, divers).

4.2. Gleichstellung der Geschlechter

Die Interessen aller Geschlechter müssen auf allen Ebenen und Funktionen berücksichtigt und bedient werden. Niemand darf aufgrund seines Geschlechtes oder unter Bezugnahme auf den Familienstand diskriminiert werden.

Es wird eine ausgewogene Vertretung von allen Geschlechtern auf allen Ebenen und in allen Bereichen angestrebt. Wenn eines der Geschlechter in einem bestimmten Kontext stark unterrepräsentiert ist, empfiehlt der Verhaltenskodex eine Vorzugsbehandlung von Bewerber:innen des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleichwertiger Qualifikation.

Es werden Beschäftigungsformen unterstützt, die es ermöglichen, Arbeit und familiäre Verpflichtungen zu kombinieren. Es werden flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit und Elternteilzeit angeboten.

4.3. Verbot sexueller Belästigung

Die Integrität und Würde jedes Einzelnen muss gewährleistet und respektiert werden. Es wird keinerlei Form von sexueller Belästigung und Sexismus toleriert. Mitarbeitende sollen sich jederzeit sicher fühlen und in der Lage sein, ihre Arbeit ohne Störungen ausführen zu können.

5. Unternehmensethik

Es wird großer Wert auf einen verantwortungsvollen und ethischen Umgang in all unseren Geschäftsaktivitäten gelegt.

5.1. Wettbewerbswidrige Praktiken und kartellrechtliche Aspekte

Kein Verhalten wird toleriert, das den Wettbewerb behindert oder Preisabsprachen beinhaltet. Die Geschäftsbeziehungen müssen fair und transparent sein und alle Geschäftspraktiken müssen in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen erfolgen. Unsere Haltung beruht auf partnerschaftlichen, seriösen und legalen Geschäftsbeziehungen. Jede Situation, die zu einem Konflikt zwischen dem Unternehmen und persönlich, familiären Interessen führen kann, ist zu unterlassen.

5.2. Bestechung und Anti-Korruption

Aktive und passive Korruption oder Bestechung sind strengstens untersagt. Die Annahme von Geschenken und anderen Vergünstigungen ist zu unterlassen, wenn damit aufkommende Geschäftsentscheidungen beeinflusst werden können oder wenn sie einen Verstoß gegen Gesetze oder Richtlinien darstellen.

Unseren Mitarbeitenden ist weiters die Annahme von Geschenken, die einen Wert von EUR 100,00 übersteigen, in Zusammenhang jeglicher Geschäftsbeziehungen ausnahmslos untersagt. Bei Verdacht oder Kenntnis eines Verstoßes muss sofort der oder die Vorgesetzte informiert werden oder es muss ein Hinweis über das Hinweisgebersystem abgegeben werden.

5.3. Interessenskonflikte

Geschäftliche Entscheidungen, die von persönlichen oder finanziellen Interessen beeinflusst werden, sind strengstens untersagt. Die Beschäftigten müssen bestehende Interessenskonflikte stets der jeweiligen Führungskraft oder der Personalabteilung offenlegen. Zu möglichen Interessenskonflikten zählen:

<u>Nebenbeschäftigung und Wettbewerbsunternehmen</u>
Der Arbeitnehmende verpflichtet sich, seine volle Arbeitskraft in den Dienst des Arbeitgebers zu stellen. Berufliche Tätigkeiten außerhalb der ALWERA Gruppe sowie Beteiligungen an Unternehmen, soweit die Interessen des Arbeitgebers berührt werden, bedürfen der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers und sind dem Vorgesetzten oder der Personalabteilung zu melden.

<u>Geschäftliche Beziehung zu Familienmitgliedern</u>
Arbeitnehmende dürfen die Beschäftigung nicht missbrauchen, um persönliche Vorteile oder Vorteile für Verwandte oder Freunde zu erlangen. Geschäftliche Tätigkeiten mit Verwandten und nahestehenden Personen sind dem Vorgesetzten oder der Personalabteilung zu melden.

5.4. Geldwäsche

Es werden jegliche Handlungen abgelehnt, die Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung unterstützen könnten.

6. Schutzgüter der Umwelt

Es ist verpflichtend sich an die Umweltschutzgesetze und -verordnungen, sowie an die Verbote zu gefährlichen Abfällen – wie etwa Quecksilber und persistente organische Schadstoffe – zu halten. Neben den geltenden lokalen Umweltgesetzen sind auch alle international anerkannten Umweltstandards einzuhalten. Ebenso ist den Anforderungen des Abfallrechts, dem Immissionsschutz und des Wasserschutzes ausnahmslos nachzukommen. Auf Biodiversität und Kreislaufwirtschaft ist besonders achtzugeben – in der Landwirtschaft, in Hinsicht auf Rohstoffe und Verpackungen.

6.1. Abfallmanagement

Alle Vorschriften zu Gefahrenstoffen müssen eingehalten werden – gefährliche Stoffe, Chemikalien und Substanzen sind zu kennzeichnen, und ihre sichere Handhabung, Bewegung, Lagerung, Wiederverwertung, Wiederverwendung und Entsorgung sind sicherzustellen. Alle geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf gefährliche Stoffe, Chemikalien und Substanzen sind strikt zu befolgen. Geltende Stoffbeschränkungen und Produktsicherheitsanforderungen sind einzuhalten. Ein- und Ausfuhren über Staatsgrenzen von gefährlichen Abfällen sind prinzipiell verboten und werden nicht oder nur mit ausdrücklicher, gesetzlicher Genehmigung betrieben. Anfallende, nicht weiterverwertbare Abfälle und Reststoffe, werden umweltfreundlich, durch zertifizierte Unternehmen, entsorgt. Mitarbeiter:innen müssen diesbezüglich laufend informiert und regelmäßig geschult werden.

6.2. Minamata-Abkommen

Dieses Abkommen spricht das Verbot aus, quecksilberhaltige Produkte (Leuchtmittel, Thermometer, Pestizide, Biozide…) zu produzieren oder zu verkaufen. Quecksilber-Abfälle dürfen nur unter strengen Auflagen gelagert und entsorgt werden. Diesem Abkommen ist nachzugehen, um der menschlichen Gesundheit und der Umwelt nicht zu schaden.

6.3. Pestizide

Der übermäßige und nicht fachgerechte Einsatz von Pestiziden kann negative Auswirkungen auf das Ökosystem haben und zusätzlich ein Risiko für die menschliche Gesundheit darstellen. Es dürfen ausschließlich zugelassene Pflanzenschutzmittel für die jeweiligen Kulturen in vorgegebener Menge und nach gesetzlichen Auflagen gezielt zum Einsatz kommen. Unser interner Kontrollmechanismus sorgt dafür, unsere Lebensmittel sicher in Verkehr zu bringen. Die gesetzlichen Vorgaben bezüglich der Rückstandshöchstgehalte sind auf die gesamte Lieferkette übergreifend einzuhalten und werden engmaschig überprüft.

6.4. Klima- und Ressourcenschutz

Sämtliche Umweltauswirkungen und -verschmutzungen wie Bodenveränderungen, Gewässerverunreinigungen, Luftverunreinigungen, schädliche Lärmemissionen oder übermäßigem Wasserverbrauch, ist entgegenzuwirken. Weitere Umweltbelastungen sind, soweit möglich, auf jeden Fall zu vermeiden oder zu vermindern. Bei allen Klimaschutzmaßnahmen und -aktivitäten zur Reduzierung der globalen Erderwärmung und zum positiven Beitrag des Klimawandels, wird die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften als Mindestanforderung angesehen. Wir erwarten, dass auf allen Stufen der Lieferkette erforderliche Maßnahmen ergriffen werden, um die CO_2-Bilanz zu senken. Alle Lieferanten:innen und deren Zulieferer:innen sind angehalten, wirtschaftliche Lösungen zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen zu minimieren. Dabei soll angestrebt werden, durch Vermeidungs- und Reduzierungsstrategien, welche im Einklang mit den Vorgaben der Science Based Target initiative stehen, Treibhausgasemissionen so weit wie möglich zu reduzieren.

6.5. Wasserressourcen

Unsererseits sind wichtige Schritte zur Verringerung des Wasserverbrauchs innerhalb unseres Unternehmens bereits eingeleitet und werden stets weiter ausgebaut. Ebenso wird darauf geachtet, dass kein verunreinigtes Wasser in die Natur abgeleitet wird. Die dafür notwendigen Vorkehrungen müssen auch von unseren Lieferanten:innen getroffen werden. Die Biodiversität und das natürliche Umfeld müssen gefördert werden, daher darf kein Wasser ohne Genehmigung und uneingeschränkt aus der Natur entnommen werden. Besondere Vorkehrungen zur Minimierung der Wasserressourcen sind einzuleiten. Ein sorgfältiger Umgang mit Ressourcen, um die Umwelt zu schonen, findet in unserem Unternehmen große Beachtung und wird auch von den Unternehmen unserer Geschäftsbeziehungen entlang der gesamten Lieferkette vorausgesetzt.

6.6. Schutz vor Luftverschmutzung

Um den Ausstoß schädlicher Schadstoffe zu verhindern, müssen die gesetzlichen Vorschriften eingehalten werden und dementsprechende innerbetriebliche Maßnahmen dafür getroffen werden. Ein Umstieg auf erneuerbare Energien sowie die Reduktion oder Substitution von fossilen Brennstoffen ist dafür in Zukunft notwendig. Die ALWERA Gruppe geht mit dem Energiewende Projekt vorbildhaft voran, um den CO_2-Ausstoß maßgeblich zu verringern. Durch den Einsatz von Filteranlagen in den Produktionsstätten und der steigende Einsatz der E-Mobilität, ist ein wesentlicher Beitrag, der auch von unseren Geschäftspartnerschaften vorausgesetzt wird.

6.7. Landrechte

Auf die vorherrschenden Landrechte wird mit Bedacht Rücksicht genommen. Es wird jede widerrechtliche Zwangsräumung und jeder widerrechtliche Entzug von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer oder mehrerer Personen sichert, insbesondere beim Erwerb oder bei der Bebauung unterlassen.

6.8. Umweltfreundliche Verpackungen

Wir optimieren laufend unsere Verpackungen hin zu umweltfreundlicheren Verpackungen und legen sehr viel Wert darauf, mögliche Verbesserungen zu erkennen und umzusetzen. Es gilt unnötige Verpackungen zu vermeiden oder zu verringern oder eine Umstellung auf umweltfreundliche Verpackungen zu forcieren. Eine Verpackung gilt als umweltfreundlicher, wenn sie eine Mehrweg-Verpackung ist, möglichst wenig Material verbraucht, recyclingfähig ist bzw. aus Sekundärrohstoffen, aus alternativen Materialien oder zertifiziertem Papier besteht. Dieser Anspruch gilt ebenso für unsere Lieferanten:innen gleichermaßen.

Die Einhaltung der Verordnung (EU) 2025/40 über Verpackungen und Verpackungsabfälle – Packaging and Packaging Waste Regulation (PPWR) – und alle damit verbundenen gesetzlichen Anforderungen, ist Folge zu leisten. Verpflichtend zu berücksichtigen sind die Grenzwerte für die Summen aus Blei, Cadmium, Quecksilber und sechswertigem Chrom bei ≤ 100 mg/kg und der Per- und polyfluorierten Alkylverbindungen (PFAS)-Grenzwerten bei Lebensmittelkontaktverpackungen gemäß Art. 15 und 18. Konformitäten, Prüfberichte und damit verbundene Datenblätter betreffend Verpackungen, sind bei einer Überprüfung innerhalb von 10 Tagen seitens unserer Lieferanten:innen nach Anforderung zur Verfügung zu stellen. Wir behalten uns vor, bei fehlenden oder unvollständigen Dokumenten, eine Annahme sowie die weitere Verwendung der gelieferten Verpackungen abzulehnen.

7. Einhaltung

7.1. Datenschutz / Informationssicherheit

Die Arbeit mit personenbezogenen Daten passiert unter Berücksichtigung der Sorgfaltspflicht und des anwendbaren Datenschutzrechts. Daher verpflichten wir uns und unsere Geschäftspartner, vertrauliche und personenbezogene Daten vor dem Zugriff Dritter zu schützen. Wir schützen unsere Daten sorgfältig und erkennen geistiges Eigentum von Geschäftspartnern und sonstigen Dritten an. Unter anderem gibt es hierfür ein eigenes DSGVO-Team, welches hier besonders Augenmerk darauflegt.

Mitarbeitende sind hinsichtlich der ihnen auf Grund ihrer beruflichen Tätigkeit bekanntgewordenen Daten zur Verschwiegenheit verpflichtet. Sie werden beim Eintritt des Unternehmens geschult und hinsichtlich des Datenschutzes sensibilisiert. Verdächtige Aktivitäten sind der IT bzw. dem DSGVO-Team sofort zu melden. Wir achten auf Informationstechnologie-Sicherheit und elektronische Datenverarbeitungs-Sicherheit und halten uns an das geltende Regelwerk. Dies wird auch von unseren Geschäftspartnern vorausgesetzt.

7.2. Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI)

Unsere Geschäftspartner:innen verpflichten sich, Künstliche Intelligenz (KI) verantwortungsvoll und im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Anforderungen (insbesondere dem EU AI Act) einzusetzen. KI-Systeme müssen transparent, sicher und nachvollziehbar gestaltet sowie unter Wahrung der Grundrechte, des Datenschutzes und der Privatsphäre betrieben werden.

7.3. Hinweisgebersystem / Meldewesen

Für die Meldung von Verstößen oder Beschwerden interner und externer Natur, muss ein Hinweisgebersystem eingerichtet sein. Mitarbeitenden steht darüber hinaus die Führungskraft als Ansprechperson zur Verfügung. Ebenso muss es ein Beschwerdemanagement für die Meldung von Verstößen gegen im Verhaltenscodes angeführte Richtlinien geben. Für alle Personen, die eine Meldung machen, darf es in keinerlei Hinsicht eine Benachteiligung geben.

Das Hinweisgebersystem wurde installiert, um schwere Regelverstöße vertraulich melden zu können, Missstände aufzudecken und Fehlentwicklungen zu verhindern.

Es kann jeder rechtswidrige Sachverhalt gemeldet werden. Primär geht es jedoch um Meldungen von möglichen Verstößen in folgenden Bereichen:

- Öffentliches Auftragswesen (Bestechung, Unregelmäßigkeit bei Vergabeverfahren, Betrug)
- Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte und Finanzmärkte sowie Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- Produktsicherheit und -konformität (Nichteinhaltung allgemeiner Sicherheitsanforderungen)
- Verkehrssicherheit
- Umweltschutz
- Strahlenschutz und nukleare Sicherheit
- Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz, öffentliche Gesundheit
- Verbraucherschutz (Wettbewerbs- und Kartellverstöße)
- Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netz- und Informationssystemen
- Missbrauch der Amtsgewalt, Bestechlichkeit, Vorteilsannahme, Vorteilszuwendung, Bestechung
- Sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Verstöße gegen die persönliche Integrität

Das Hinweisgebersystem steht allen Mitarbeitenden, Geschäftspartner:innen und auch anderen Personen als Instrument zur Verfügung, um anonym oder namentlich auf Missstände hinweisen zu können.

Die Ansprechpersonen innerhalb der ALWERA Gruppe stehen per Mail oder Brief unter der Kennung „Hinweis“, per Telefon oder auch in einem persönlichen Gespräch zur Verfügung:
https://www.alwera-gruppe.at/hinweisgebersystem/

Zudem können Hinweise direkt postalisch an

Alwera AG
„Hinweis“
Wollsdorf 75
8181 St. Ruprecht/Raab
ÖSTERREICH

mit der Kennung „Hinweis“ im Adressblock gemeldet werden.

Rückmeldung an die Hinweisgeber:innen:
Soweit die Möglichkeit einer Kontaktaufnahme besteht, werden Hinweisgeber:innen binnen 7 Tagen über den Eingang der Meldung und binnen drei – bzw. in Ausnahmefällen auch sechs – Monaten, über die geplanten oder ergriffenen Folgemaßnahmen zu der Meldung informiert.

Alle Meldungen, unabhängig davon, ob sie anonym oder nicht sind, müssen von den Ansprechpersonen dokumentiert werden. Dies umfasst den Inhalt der Meldung, das Datum des Eingangs sowie das der Eingangsbestätigung und der Rückmeldung.

Garantien an die Hinweisgeber:innen:
Personenbezogene Daten – sofern es sich nicht bereits um eine anonyme Meldung handelt – werden aus der Hinweismeldung gefiltert, damit dies nicht offengelegt werden kann. Die Identität darf nur offengelegt werden, wenn dies nach dem Recht der Europäischen Union oder innerstaatlichem Recht eine notwendige und verhältnismäßige Pflicht im Rahmen von behördlichen Untersuchungen oder von Gerichtsverfahren darstellt.

Wir sichern zu, eingehende Hinweise vertraulich zu behandeln und im besten Wissen handelnde Hinweisgeber:innen mit allen gebotenen Mitteln gegen etwaige aus einer Meldung resultierende Nachteile zu schützen und ergreifen keine Maßnahmen, um anonyme Hinweisgeber:innen zu identifizieren. Es werden keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben mögliche Verstöße gemeldet haben, vorgenommen.

7.4. Produktkonformität und -sicherheit

Die ALWERA Gruppe steht in der Verantwortung unseren Kunden oder Dritten gegenüber Risiken, Nachteile oder Gefahren für Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Vermögen so weit wie möglich auszuschließen. Es ist nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, sondern auch unser Anspruch, die für unsere Produkte geltenden gesetzlichen und behördlichen Vorschriften sowie internen Standards einzuhalten. Durch vorgegebene und gelenkte Prozesse werden die Produktion und die Produktverarbeitung systematisch sichergestellt und definiert. Bei möglicherweise auftretenden Abweichungen werden geeignete Maßnahmen dadurch rechtzeitig eingeleitet. Unbedingt ist bei Feststellung einer Abweichung der Vorgesetzte zu informieren, um weitere Schritte zur Verbesserung einleiten zu können.

7.5. EU-Lieferkettenrichtlinie (CSDDD)

Die CSDDD (Corporate Sustainability Due Diligence Directive) ist das Regelwerk für die EU-Lieferkettenrichtlinie. Die ALWERA Gruppe ist indirekt davon betroffen, sieht die Anforderungen gemäß CSDDD aber als Grundlage für das Lieferantenmanagement an. Bei kritischen Produkten und Herkunftsländern sehen wir uns in unserer Pflicht die entsprechenden Lieferanten:innen dahingehend zu prüfen und die Vorgaben gemäß CSDDD nachweislich einzufordern. Dies betrifft auch Unternehmen, die derzeit nicht direkt von der CSDDD betroffen sind.

7.6. Nachhaltige Beschaffung

Unser Code of Conduct wird mit der Unterzeichnung unserer Verträge und Kontrakte – in denen folgender Satz angeführt ist*: „Mit der Unterzeichnung dieses Vertrags, verpflichten sich unsere Geschäftspartner:innen zur Einhaltung der im Code of Conduct der ALWERA Gruppe angeführten Grundsätze und Anforderungen.“*, automatisch bestätigt. Dieser Hinweis ist auch auf den jeweiligen Dokumenten nochmals explizit angeführt. Damit muss auch berücksichtigt werden, dass die Grundsätze unseres Verhaltenskodex auch von den Vorlieferanten:innen und Vorgeschäftsbeziehungen einzufordern und einzuhalten sind. Wir erwarten, Risiken innerhalb der Lieferketten zu identifizieren und angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um die Risiken zu minimieren. Es wird zeitnah über Verstöße informiert und ergriffene Maßnahmen zur Abhilfe durchgeführt. Dieser Code of Conduct kann aber auch unabhängig eines Kontraktes oder Vertrags ausgehändigt und unterfertig werden, wenn es unsere Fachabteilung spezifisch fordert.

7.7. EU-Verordnung für entwaldungsfreie Lieferketten

Die Verordnung regelt die Bereitstellung bestimmter Rohstoffe und Erzeugnisse (derzeit Palmöl, Soja, Rinder, Kakao, Kaffee, Naturkautschuk und Holz und daraus hergestellte Erzeugnisse), die mit Entwaldung und Waldschädigung in Verbindung stehen, auf dem Unionsmarkt und ihre Ausfuhr aus der Union. Für entwaldungsfreie Lieferketten muss sichergestellt sein, dass die Produktion von Agrarrohstoffen die Waldökosysteme in einem definierten Gebiet weder in ihrer Gesamtfläche noch in ihrem Zustand beeinträchtigt. Wir und unsere Geschäftspartner:innen, sofern betreffend, verpflichten sich zur Sorgfaltspflichterklärung, in der dokumentiert wird, dass keine Entwaldung und Illegalität festgestellt werden.

7.8. Dokumentationspflicht

Unternehmensbezogene Aktivitäten, die Konzernstruktur und alle Leistungen sind wahrheitsgemäß und genau zu dokumentieren und nach den geltenden Bestimmungen und Branchenstandards offen zu legen. Es sind verpflichtend entsprechende Auskünfte zu erteilen, soweit nicht zwingende Gründe einer Auskunftserteilung entgegenstehen, dann sind die Gründe darzulegen.

7.9. Inhaltliche Vertragsanpassungen

Es gelten die Grundsätze und die jeweilige Version des Code of Conduct der ALWERA Gruppe zum Zeitpunkt der Unterschrift des Vertragspartners, wobei es den Geschäftspartnern:innen jederzeit freisteht, sich stattdessen auf eine neuere Fassung zu berufen. Die aktuelle Fassung des Code of Conduct ist unter www.alwera-gruppe.at/nachhaltigkeit einsehbar und zum Download aktiv.

7.10. Abhilfe

Bei der Nichteinhaltung der in unserem Code of Conduct angeführten Inhalte, sind alle Beteiligten der Geschäftsbeziehung und in deren Lieferkette verpflichtet, unverzüglich alles Mögliche zu unternehmen, um diese Verletzung schnellstmöglich zu beenden, zu verhindern oder das Ausmaß der Verletzungen zu minimieren.

7.11. Audits

Die ALWERA AG, mit ihren verbundenen Unternehmen (Estyria Naturprodukte GmbH, Milteco GmbH und Ascon3 Maschinenbau GmbH kurz ALWERA Gruppe), behält sich vor, die in diesem Code of Conduct angeführten Inhalte zu überprüfen. Dabei können wir nach Aufforderung verlangen, sämtliche Informationen zur Verfügung gestellt zu bekommen. Der ALWERA Gruppe wird nach Vorankündigung und Vereinbarung eines Termins ermöglicht, eine Vorortbesichtigung des Betriebs der Geschäftspartnerschaft durchzuführen. Unter der Einhaltung der Verschwiegenheitspflicht, dürfen auch Dritte zur Überprüfung beauftragt werden. Datenschutzrechtliche Bestimmungen sowie Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse werden selbstverständlich gewahrt.

7.12. Beendigung

Die ALWERA AG, mit ihren verbundenen Unternehmen, behält sich bei Verletzungen der Pflichten aus diesem Code of Conduct vor eine angemessene Frist zur Beseitigung zu setzen. Nach Fristablauf und Nichtbeseitigung der aufgezeigten Mängel, kann die ALWERA Gruppe aus dem Vertrag zurücktreten bzw. diesen kündigen. Bei schwerwiegenden Verletzungen wird von einer Fristsetzung abgesehen. Im Falle eines Rücktritts oder einer Kündigung, sind die Unternehmen der ALWERA Gruppe gegenüber den Beteiligten der Geschäftspartnerschaft nicht zum Ersatz von aus dem Rücktritt bzw. der Kündigung entstehenden Schäden verpflichtet.

Schlusswort

Wir schätzen den ehrlichen und offenen Dialog zwischen unseren Mitarbeitenden und Geschäftspartnern:innen. Genau deshalb vertrauen wir auch darauf, dass unsere Mitarbeitenden sowie Geschäftspartner verantwortungsbewusst und loyal in der Abwicklung unserer geschäftlichen Aktivitäten handeln und setzen die Beachtung und Einhaltung unseres Verhaltenskodex als Grundlage jeder Zusammenarbeit voraus.

Die Geschäftsführung der ALWERA Gruppe

Ing. Mag. Andreas Cretnik
Vorstand Alwera AG

Filipe Lima
Vorstand Alwera AG

Martina Hubmann
Geschäftsführung
Estyria Naturprodukte GmbH

Ing. Mag. Andreas Cretnik
Geschäftsführung
Estyria Naturprodukte GmbH

Ing. Georg Hutter
Geschäftsführung
Milteco GmbH

Ing. Rene Tödling
Geschäftsführung
Milteco GmbH

Ing. Bernhard Pfeiffer
Geschäftsführung
Ascon3 Maschinenbau GmbH