



VERHALTENSKODEX RICHTLINIEN

VON LINSINGER MASCHINENBAU



WWW.LINSINGER.COM

INHALT

VORWORT	02
ZUM UNTERNEHMEN LINSINGER	03
COMPLIANCE RICHTLINIEN UND VERHALTENSKODEX	04
SOZIALE VERANTWORTUNG	05
ARBEITSBEDINGUNGEN	06
LIEFERKETTENSORGFALT	06
UMWELTSCHUTZ	07
FAIRER WETTBEWERB	07
KORRUPTION	08
VERMEIDUNG VON INTERESSENSKONFLIKTEN	08
VERTRAULICHKEIT	09
DATENSCHUTZ	10
MELDUNG VON FEHLVERHALTEN	10
IMPLEMENTIERUNG UND ÜBERPRÜFUNG	11

Letzte Aktualisierung: 21. April 2026



VORWORT

Linsinger Maschinenbau Gesellschaft m.b.H. stellt an sich und an seine Mitarbeiter hohe Ansprüche und es ist oberste Prämisse von Linsinger, für Kunden, Lieferanten und unsere weiteren Geschäftspartner ein verlässlicher, fairer und berechenbarer Partner zu sein.

Das stabile Wachstum und die konstant gute Entwicklung in den vergangenen Jahren beschert Linsinger viele Möglichkeiten, stellt Linsinger aber auch vor enorme Herausforderungen.

Um den hohen Ansprüchen gerecht zu werden und um die Herausforderungen erfolgreich bewerkstelligen zu können, hat Linsinger Compliance-Richtlinien und einen Verhaltenskodex konzipiert.

Darin wird nunmehr verschriftlicht, was seit Gründung des Unternehmens für Linsinger selbstverständlich ist: die Einhaltung von ethischen Standards, soziale Verantwortung, fairer Wettbewerb, Nachhaltigkeit und gesetzestreue Geschäftstätigkeit. Die oben erwähnten Richtlinien sowie der Verhaltenskodex sollen die Unternehmensphilosophie, die Werte und Grundsätze von Linsinger widerspiegeln: ein von gegenseitigem Vertrauen und Fairness getragenes „Miteinander“ – sowohl gegenüber unseren Kunden, Lieferanten und unseren weiteren Geschäftspartnern als auch gegenüber unseren Mitarbeitern.

Linsinger bekennt sich vollinhaltlich zu den Richtlinien und dem Kodex und den darin enthaltenen Standards, Werten und Verantwortungen und geht mit gutem Beispiel voran.

Steyrermühl, im Juli 2018

Ing. Mag. Günter Holleis

Firmenleitung Linsinger Maschinenbau Gesellschaft m.b.H



ZUM UNTERNEHMEN LINSINGER

Linsinger ist ein weltweit führendes Technologieunternehmen mit 80jähriger Tradition und steht für Qualität, herausragende Produkte, hocheffiziente Prozesse und hervorragende Ergebnisse. Unser Erfolg beruht darauf, dass wir gemeinsame Werte leben und übereinstimmende Ziele anstreben. Wir sind ein langfristig denkendes, nachhaltig handelndes und wirtschaftlich eigenständiges Familienunternehmen. Die Entwicklung des Unternehmens bezieht sich auf Grundwerte wie Glaubwürdigkeit, Kompetenz, Arbeitnehmer- und Produktsicherheit, professionelle Ethik-Standards sowie pro-ökologische Aktivitäten.

Wir bauen das Vertrauen unserer Kunden zu den Produkten und Dienstleistungen auf der Grundlage von Qualität, Sicherheit und Umweltpolitik auf.

Unser Qualitäts-, Sicherheits- und Umweltmanagementsystem ist kompatibel mit:

- EN ISO 9001:2015
- EN ISO 14001:2015
- EN 15085-2:2008
- EN 17460:2022
- Arbeitnehmerschutz-Rahmenrichtlinien (89/391/EWG)
- Arbeitnehmerschutzgesetz (ASCHG)



COMPLIANCE – RICHTLINIEN UND VERHALTENS-KODEX / CODE OF CONDUCT (CCC)

Dieser CCC basiert auf unserer Unternehmenspolitik und enthält alle gültigen Richtlinien und Grundsätze für werte- und gesetzeskonformes Verhalten sowie Regeln für ethisch und rechtlich einwandfreies Handeln. Der CCC ist ein Konglomerat von Werten und Verhaltensrichtlinien, die in verschiedenen Umgebungen und Zusammenhängen - abhängig von der jeweiligen Situation - angewandt werden müssen.

A. GELTUNGSBEREICH

Im Interesse von Linsinger als auch im Interesse jedes einzelnen Mitarbeiters ist dieser CCC einzuhalten. Durch die Einhaltung des CCC soll das Ansehen von Linsinger und damit unsere Wettbewerbsfähigkeit gestärkt werden. Dieser CCC gilt für alle Linsinger-Mitarbeiter (Angestellte, Arbeiter, Lehrlinge, Leasingpersonal, etc.) unabhängig von ihrer Position im Unternehmen und auch für alle, die im Namen von oder für Linsinger handeln. Es wird darauf Wert gelegt, dass sich auch Geschäftspartner von Linsinger an Gesetze und an den CCC halten. Führungskräfte gehen als positives Vorbild voran. Anweisungen von Vorgesetzten, welche dem CCC widersprechen sind nicht verbindlich und können nicht als Rechtfertigung für Fehlverhalten herangezogen werden.

B. GESCHLECHTSNEUTRALE FORMULIERUNG

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Alle Personenbezeichnungen gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für beide Geschlechter.



C. GESETZE UND RICHTLINIEN

Für Linsinger ist die Beachtung von sämtlichen Vorschriften und Gesetzen oberstes Gebot. Bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen sind die jeweils geltenden Gesetze und sonstigen externen und konzerninternen Vorschriften strikt zu beachten.

Alle Mitarbeiter sind angehalten, sich über die für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich geltenden Gesetze, sonstigen Vorschriften und internen Regelungen umfassend zu informieren und in Zweifelsfällen Rat bei den zuständigen Stellen innerhalb von Linsinger einzuholen.

1. SOZIALE VERANTWORTUNG

a. Alkohol und Drogenmissbrauch

Alkohol und Drogen haben Einfluss auf das Verhalten und die Arbeitsfähigkeit eines Menschen. Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist uns sehr wichtig. Deswegen ist es unseren Mitarbeitern generell verboten, während der Arbeitszeit Alkohol, Drogen oder andere Rauschmittel zu konsumieren.

b. Sexuelle Belästigung

Bei Linsinger wird sexuelle Belästigung in keiner Form und unter keinen Umständen toleriert. Verstöße werden entsprechend geahndet.

c. Diskriminierung

Linsinger lehnt jede Form von Diskriminierung auf Grund von Alter, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, ethnischer Zugehörigkeit, Familienstand, Behinderung, Kultur, politischer Meinung, sexueller Orientierung oder sozialer Zugehörigkeit ab. Für Linsinger ist jeder Mensch gleichwertig, einzigartig und wertvoll und wird für seine individuellen Fähigkeiten respektiert.



d. Mobbing

Bei Linsinger wird Mobbing in keiner Form und unter keinen Umständen toleriert. Verstöße werden entsprechend geahndet.

2. FAIRE, RESPEKTVOLLE UND SICHERE ARBEITSBEDINGUNGEN

Unsere Mitarbeiter sind unser wertvollstes Gut. Darum sind wir darauf bedacht, ein sicheres und attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Vertrauen, Teamarbeit, Übernahme von Verantwortung sowie ein respektvoller und fairer Umgang miteinander geschätzt und gelebt werden.

Linsinger achtet auf faire Arbeitsbedingungen und hohe Arbeitssicherheitsstandards. Wir lehnen jegliche Form von Kinder- bzw. Zwangsarbeit ab.

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter sowie die Sicherheit am Arbeitsplatz haben für uns einen sehr hohen Stellenwert.

Linsinger befolgt die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften zum Gesundheitsschutz, zur Arbeitssicherheit sowie zum Brand- und Umweltschutz. Des Weiteren sind wir bemüht, die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter in ihrem Arbeitsumfeld kontinuierlich zu verbessern und Gefährdungen zu vermeiden.

3. LIEFERKETTENSORGFALT

Zur Herstellung bzw. Erbringung unserer Produkt- und Servicelösungen beziehen wir weltweit Rohstoffe, Waren und Dienstleistungen und erwarten dabei von unseren Lieferanten höchste Standards an Nachhaltigkeit, sowohl in ihren eigenen Unternehmen als auch innerhalb ihrer lokalen und globalen Lieferketten. Einen besonderen Fokus legen wir dabei auf die stetige Verbes-



serung von Arbeitsbedingungen, den Schutz der Menschenrechte und der Umwelt sowie einen fairen Umgang und nachhaltiges Handeln innerhalb der Lieferkette.

4. UMWELTSCHUTZ

Ein verantwortungsbewusster und nachhaltiger Umgang mit der Umwelt ist wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenspolitik. Die Beachtung aller einschlägigen Umweltschutzgesetze, einschließlich der Bestimmungen der Länder, in denen Linsinger jeweils tätig ist, sehen wir als selbstverständliche Verpflichtung der Unternehmensleitung, der Führungskräfte und jedes einzelnen Mitarbeiters. Linsinger setzt auf ressourcenschonende Produktionsverfahren.

Sowohl bei der Entwicklung neuer Produkte als auch beim Betrieb von Produktionsanlagen achten wir stets darauf, dass alle hiervon ausgehenden Auswirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich gehalten werden.

Zudem legen wir großen Wert auf einen gewissenhaften Umgang mit Abfällen und tragen zur Wiederverwertung von Materialien und Produkten bei.

Jeder einzelne Mitarbeiter trägt eine gewisse Verantwortung, die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln und durch sein persönliches Verhalten zum Schutz der Umwelt beizutragen.

5. FAIRER WETTBEWERB

Wir setzen auf fairen Wettbewerb und erachten diesen als wichtigen Bestandteil unseres langfristigen Unternehmenserfolges. Linsinger achtet bei sämtlichen Geschäftsaktivitäten auf die anwendbaren Wettbewerbsregeln und beteiligt sich weder direkt noch indirekt an Geschäftspraktiken, die gegen wettbewerbsrechtliche Vorschriften verstoßen. Im Sinne eines fairen Wett-



bewerbs setzen wir keine unfairen Geschäftspraktiken ein, wie beispielsweise Aussagen zu Produkten, die zur Irreführung des Kunden führen könnten, die Herabwürdigung von Mitbewerbern oder unzulässige Werbung.

6. KORRUPTION

Linsinger legt großen Wert auf Unbeeinflussbarkeit und Unabhängigkeit. Darum vermeiden wir Umstände, die unsere Unbefangenheit beeinflussen könnten. Korruption ist der Missbrauch anvertrauter Macht zum persönlichen Nutzen oder Vorteil. Unter „persönlichem Vorteil“ sind Vergünstigungen zu verstehen, durch die jemand persönlich bereichert bzw. bessergestellt wird. Dazu zählen Geschenke, Einladungen und sonstige Zuwendungen (Bargeld, Gutscheine, etc.).

Linsinger-Mitarbeiter dürfen also weder direkt noch indirekt Vorteile gewähren oder versprechen bzw. annehmen oder fordern, die geeignet sind, Geschäfte in unzulässiger Weise zu beeinflussen oder auch nur den Anschein einer solchen Beeinflussung entstehen zu lassen. Bargeld oder geldwerte Vorteile (zB Gutscheine) beispielsweise dürfen keinesfalls angenommen, angeboten oder gewährt werden.

7. VERMEIDUNG VON INTERESSENSKONFLIKTEN

Jeder Mitarbeiter bei Linsinger ist verpflichtet, Konflikte zwischen seinen privaten Interessen und den Unternehmensinteressen von Linsinger zu vermeiden. Alle Entscheidungen sollen im Sinne von Linsinger getroffen werden und nicht durch private Interessen beeinflusst werden.

Interessenskonflikte können beispielsweise durch familiäre oder freundschaftliche Beziehungen zu einem Geschäftspartner bzw. dessen Mitarbeitern oder durch eigene finanzielle Interessen (zB durch eigene unternehmerische Tätigkeiten oder Beteiligungen) entstehen. Darüber



hinaus können Nebentätigkeiten ein wirtschaftliches oder moralisches Abhängigkeitsverhältnis begründen.

Potentielle Interessenkonflikte sind umgehend vollständig offenzulegen und unaufgefordert an die jeweilige Führungskraft zu melden.

8. VERTRAULICHKEIT UND SCHUTZ DES GEISTIGEN EIGENTUMS

Zum geistigen Eigentum von Linsinger gehören beispielsweise Know-how und Schutzrechte, Produktentwicklungen, Entwicklung neuer Technologien sowie Ergebnisse aus wissenschaftlichen oder technischen Forschungen. Diese stellen wertvolle Vermögenswerte dar und sind Grundlage für unseren Erfolg. Deshalb sind diese Informationen besonders zu schützen.

Jeder einzelne Mitarbeiter von Linsinger ist verpflichtet, das geistige Eigentum, Know-how etc. von Linsinger besonders sorgfältig zu schützen, indem diese Informationen geheim gehalten und nur zu geschäftlichen Zwecken verwendet werden. Insbesondere dürfen diese vertraulichen Informationen nicht an Dritte weitergegeben werden.

Geschäftspartner von Linsinger müssen Geheimhaltungserklärungen unterfertigen, falls ihnen vertrauliche Informationen nach Zustimmung durch einen Abteilungsleiter oder der Firmenleitung zur Kenntnis gebracht werden.

Linsinger schützt auch die Geschäftsgeheimnisse aller Geschäftspartner, behandelt diese streng vertraulich und gibt sie nicht an unbefugte Dritte weiter.



9. DATENSCHUTZ

Der Schutz von personenbezogenen Daten ist Linsinger ein besonderes Anliegen. Wir verarbeiten personenbezogene Daten unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner daher ausschließlich auf Grundlage der maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen.

Linsinger achtet bei der Erfassung und Verarbeitung von personenbezogenen Daten auf Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz, Zweckbindung, Datenminimierung, Richtigkeit, Speicherbegrenzung, Integrität und Vertraulichkeit.

Weitere Informationen zum Datenschutz sind unserer Datenschutzerklärung auf unserer Website unter <http://www.Linsinger.com/datenschutzerklaerung/> zu entnehmen.

10. MELDUNG VON FEHLVERHALTEN

Wenn Mitarbeiter konkrete Verstöße gegen den CCC oder nicht rechtskonforme oder zweifelhafte Vorgänge feststellen, sind diese an folgende Stellen zu melden:

- Direkter Vorgesetzter bzw. Abteilungsleiter, oder
- Personalabteilung, oder
- Betriebsrat, oder
- Firmenleitung, oder
- über das webbasierte Hinweisgebersystem, das sowohl von Mitarbeitern als auch von externen Hinweisgebern genutzt werden kann.

Alle Meldungen werden unter Wahrung der Vertraulichkeit sorgfältig untersucht.

Mitarbeitern, die Fehlverhalten melden, erwachsen daraus keinesfalls negative Folgen.



11. IMPLEMENTIERUNG UND ÜBERPRÜFUNG

Die Personalabteilung ist für die Implementierung und Überprüfung des CCC verantwortlich. Alle Mitarbeiter werden regelmäßig über den Inhalt des CCC und die anwendbaren gesetzlichen Vorschriften informiert.

Linsinger behält sich das Recht vor, den CCC zu jeder Zeit und aus jedem Grund zu ergänzen, zu ändern oder aufzuheben.

Unser CCC ist zu finden auf unserer Website unter www.linsinger.com/CCC und im Intranet unter IMS Handbuch/ Richtlinien und der Verhaltenscodex / Code of Conduct (CCC).