



## Kontron-Richtlinie 5.a

Verhaltenskodex

Version 5.0

November 2023

Kontron AG

Industriezeile 35

4020 Linz

FN 190272m, Landesgericht Linz

## Änderungsprotokoll

Anwendungsbereich:	Kontron-Gruppe
Verwandter Prozess:	Verhaltenskodex für Lieferanten, Compliance-Richtlinie
Autor:	Hasmik Baroian-Haftvani
Ausführung:	5,0
Erstellt am:	1. Januar 2020
Letzte Änderung am:	20. November 2023
Letzte Änderung durch:	Hasmik Baroian-Haftvani
Veröffentlicht von / am:	Clemens Billek, 20. November 2023
Mit Wirkung zum:	20. November 2023

## Inhaltsverzeichnis

Änderungsprotokoll.....	2
1 Präambel .....	5
2 Verantwortung der Geschäftsführung und jedes Mitarbeiters.....	6
3 Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Vorschriften .....	7
3.1 Allgemeine Compliance-Erklärung .....	7
3.2 Konventionen und Empfehlungen internationaler Organisationen .....	7
4 Fairer Wettbewerb und Kartellrecht .....	9
4.1 Verhalten gegenüber Wettbewerbern.....	9
4.2 Verhalten gegenüber Kunden, Vertriebs-/Geschäftspartnern, Lieferanten .....	9
5 Verbot von Korruption und Bestechung .....	11
5.1 Umgang mit Geschenken und Einladungen.....	11
5.2 Sponsoring, Spenden, Wohltätigkeitsveranstaltungen, Mitgliedschaften.....	12
6 Bekämpfung der Geldwäsche .....	13
7 Finanz- und Geschäftsunterlagen .....	14
7.1 Vergütung und Erstattungen .....	14
8 Interessenkonflikte vermeiden .....	15
8.1 Nebentätigkeiten .....	15
8.2 Investitionen in Drittunternehmen .....	15
8.3 Entscheidungen über nahestehende Personen .....	15
9 Menschenrechte und Arbeitspraktiken .....	16
9.1 Ethische Rekrutierung.....	16
9.2 Löhne und Sozialleistungen .....	16
9.3 Arbeitszeiten .....	16
9.4 Ausbildung und Fähigkeiten .....	16
9.5 Junge Arbeitnehmer und Verbot der Kinderarbeit.....	16
9.6 Verbot moderner Sklaverei.....	17
9.7 Einsatz privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte.....	17
9.8 Vielfalt, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung .....	17
9.9 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen .....	17
9.10 Land-, Wald-, Wasserrechte, Zwangsräumung und Rechte der indigenen Bevölkerung	17
10 Gesundheit und Sicherheit.....	18
10.1 Ergonomie am Arbeitsplatz.....	18
10.2 Notfallvorsorge und -reaktion .....	18
10.3 Unfall-/Vorfallmanagement.....	18
10.4 Persönliche Schutzausrüstung.....	18
10.5 Maschinensicherheit .....	19

10.6 Umgang mit CBRN-Gefahren .....	19
<b>11 Export-, Import- und Handelskontrollen.....</b>	<b>20</b>
<b>12 Verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement .....</b>	<b>21</b>
12.1 Verantwortungsvolle Mineralienbeschaffung.....	21
12.2 Reichweite und RoHS-Konformität .....	21
12.3 Verwendung von Originalteilen.....	21
<b>13 Umweltverantwortung.....</b>	<b>22</b>
13.1 Umweltgenehmigungen und Einhaltung .....	22
13.2 Verantwortungsvoller Umgang mit natürlichen Ressourcen und Vermeidung von Umweltverschmutzung .....	22
13.3 Gefahrstoffe .....	22
13.4 Abfallmanagement .....	22
13.5 Weiterentwicklung der Umweltmaßnahmen.....	22
13.6 Tierschutz .....	23
13.7 Biodiversität, Landnutzung und Entwaldung.....	23
13.8 Gewässer- und Bodenschutz .....	23
13.9 Lärmemission.....	23
<b>14 Umgang mit Informationen, geistigem Eigentum und Geschäftsgeheimnissen.....</b>	<b>24</b>
14.1 Insiderinformationen.....	24
14.2 Geschäftsgeheimnisse, geistiges Eigentum und vertrauliche Informationen.....	24
14.3 IT-Sicherheit, Datenschutz und Datenschutzgesetze.....	25
14.4 Geistige Eigentumsrechte Dritter .....	25
<b>15 Umgang mit Kontron/Dritteigentum .....</b>	<b>26</b>
<b>16 Medien und Internet .....</b>	<b>27</b>
<b>17 Fehlverhalten und Beschwerden.....</b>	<b>28</b>

## 1 Präambel

Dieser Verhaltenskodex bringt den hohen Integritätsstandard der Kontron Gruppe zum Ausdruck. Der Ruf unseres Unternehmens und das Vertrauen unserer Investoren, Geschäftspartner sowie unserer Mitarbeiter sind für uns von enormer Bedeutung. Verantwortungsvolles und gesetzeskonformes Verhalten ist integraler Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit und unserer Unternehmenspolitik und bildet die Grundlage für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens.

Dieser Verhaltenskodex gibt Ihnen Auskunft über das Verhalten, das jeder von der Kontron AG und ihren Konzerngesellschaften einschließlich aller Mitarbeiter („die Kontron“) erwarten kann. Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter, einschließlich der Vorstandsmitglieder und aller Geschäftsführer der Kontron („Mitarbeiter“). Es legt das Verhalten unserer Mitarbeiter gegenüber Kontron im Allgemeinen, Kollegen, Geschäftspartnern wie Kunden und Lieferanten sowie gegenüber Wettbewerbern fest.

Der Verhaltenskodex ist eine Zusammenfassung verbindlicher Mindestrichtlinien für die Kontron-Gesellschaften weltweit. Es ist zu beachten, dass lokal zusätzliche Anforderungen gelten können, die nicht in einem einheitlichen Verhaltenskodex für die gesamte Kontron-Gruppe festgelegt und übernommen werden können. Internationale Unterschiede in den Rechts- und Sozialsystemen erfordern möglicherweise lokale Änderungen dieses Verhaltenskodex, um geltende strengere nationale Standards widerzuspiegeln. Im Gegenzug übernimmt jedes Kontron-Unternehmen entweder denselben Verhaltenskodex oder, sofern erforderlich, einen ähnlichen Verhaltenskodex, der alle hierin festgelegten Standards erfüllt und zusätzliche oder strengere lokale Regeln und Vorschriften für ihr Geschäftsverhalten hinzufügt.

Dieser Verhaltenskodex soll jedoch nicht nur zeigen, welche Erwartungen Kontron erfüllt, sondern auch, was wir im Gegenzug von unseren zuverlässigen und vertrauenswürdigen Geschäftspartnern erwarten. Daher erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern die Einhaltung der hohen Kontron-Standards und insbesondere von Kontron's Lieferanten die Einhaltung des Verhaltenskodex für Lieferanten, der ebenfalls auf unserer Website verfügbar ist.

## 2 Verantwortung der Geschäftsführung und jedes Mitarbeiters

Die lokale Umsetzung des Verhaltenskodex liegt in der Verantwortung der Führungskräfte jedes Kontron-Unternehmens. Bei Fragen im Zusammenhang mit diesem Verhaltenskodex steht die Rechts- und Compliance-Abteilung der Kontron AG rund um die Uhr zur Verfügung, um lokale Unternehmen zu unterstützen. Darüber hinaus hat Kontron ein weltweites Whistleblower-Tool implementiert, das unter verfügbar ist [www.kontron.ag](http://www.kontron.ag) an alle, relevante Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex und Compliance-Bedenken zu melden.

Kontrons Kultur der geschäftlichen Integrität und der Einhaltung von Regeln und Vorschriften wird von allen Führungskräften vorangetrieben. Alle Führungskräfte sollten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben Vorbild sein, indem sie ein hervorragendes Leistungsniveau erreichen, transparent handeln, sozial bewusst sind und sich tadellos verhalten. Jeder von ihnen ist verpflichtet, seine Organisations- und Aufsichtspflichten vorbildlich zu erfüllen. Alle Führungskräfte tragen die Verantwortung für das Geschäftsgebaren der ihnen anvertrauten Mitarbeiter. Jede Führungskraft muss die Bedeutung ethischen Verhaltens und der Einhaltung von Vorschriften betonen, diese als feste Themen im täglichen Handeln beibehalten und durch persönliche Führung und Schulungen fördern. Die Erfüllung dieser Pflichten durch den Vorgesetzten entbindet jedoch nicht jeden Mitarbeiter von seiner Verantwortung, diesen Verhaltenskodex einzuhalten. Darüber hinaus müssen die verantwortlichen Mitarbeiter dafür sorgen, dass der Verhaltenskodex für Lieferanten beachtet und von den jeweiligen Parteien akzeptiert wird.

Dieser Verhaltenskodex und der Verhaltenskodex für Lieferanten in der jeweils gültigen Fassung sowie das Whistleblower-Tool sind auf der Website von Kontron für jedermann verfügbar (<https://whistleblower.kontron.com>).

## 3 Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Vorschriften

### 3.1 Allgemeine Compliance-Erklärung

Jeder, der mit Kontron zusammenarbeitet, muss die geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften der Rechtssysteme, in denen Kontron tätig ist, sowie diesen Verhaltenskodex und alle internen Kontron-Richtlinien und -Prozesse befolgen, die von der Kontron AG für ihre Konzernunternehmen festgelegt wurden. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sowohl nationale als auch internationale Gesetze, Regeln und Vorschriften einzuhalten und in Übereinstimmung mit diesen zu handeln. Kontron verlangt außerdem von allen Mitarbeitern, dass sie sich im Rahmen ihres persönlichen Verhaltens an Gesetze halten, ihrer persönlichen Verantwortung nachkommen und alle Aktivitäten unterlassen, die dem Ruf von Kontron schaden könnten. Kontron handelt unter strikter Einhaltung der allgemeinen Antikorruptionsgesetze sowie der Kartell- und Wettbewerbsgesetze. Darüber hinaus handelt Kontron unter strikter Einhaltung der Wertpapier- und Insiderhandelsgesetze und beweist ein professionelles Bewusstsein für die Geldwäscheprävention.

### 3.2 Konventionen und Empfehlungen internationaler Organisationen

Neben Gesetzen, Regeln und Vorschriften einzelner Länder gibt es eine Reihe wichtiger Konventionen und Empfehlungen internationaler Organisationen. Obwohl sich diese Dokumente in erster Linie auf Mitgliedsstaaten und somit nicht direkt auf multinationale Unternehmen beziehen und diese abdecken, dienen solche Standards dennoch als wichtige Leitlinien für deren Verhalten und das der Mitarbeiter. Kontron beachtet die Bestimmungen dieser Konventionen und Empfehlungen. Kontron erwartet daher von seinen Mitarbeitern, Lieferanten und Geschäftspartnern weltweit, dass sie diese anerkennen und anwenden, insbesondere in Bezug auf:

- › Internationale Menschenrechtscharta, bestehend aus: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte; Internationaler Pakt vom 19. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte, (BGBl. 1973 II S. 1533, 1534); und Internationaler Pakt vom 19. Dezember 1966 über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (BGBl. 1973 II S. 1569, 1570);
- › Europäische Menschenrechtskonvention;
- › Dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO (Internationale Arbeitsorganisation) zu multinationalen Unternehmen und Sozialpolitik und ILO-Erklärung zu grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit und Grundfreiheiten, insbesondere wie folgt:
  - › Abschaffung der Kinderarbeit, Mindestalter (insbesondere ILO-Übereinkommen Nr. 182 und Nr. 138), Abschaffung der Zwangsarbeit (insbesondere ILO-Übereinkommen Nr. 105, ILO-Übereinkommen Nr. 29 und Protokoll vom 11. Juni 2014 zum Übereinkommen Nr. 29),
  - › Verbot der Diskriminierung (insbesondere ILO-Übereinkommen Nr. 111 und gleiches Entgelt für Männer und Frauen ILO-Übereinkommen Nr. 100),
  - › Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen (insbesondere ILO-Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98);
- › Minamata-Übereinkommen über Quecksilber vom 10. Oktober 2013 (BGBl. 2017 II S. 610, 611) (Minamata-Übereinkommen);
- › Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 über persistente organische Schadstoffe (BGBl. 2002 II S. 803, 804) (POPs-Übereinkommen), zuletzt geändert durch Beschluss vom 6. Mai 2005 (BGBl. 2009 II S. 1060, 1061);

- › Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989 (BGBl. 1994 II S. 2703, 2704) (Baseler Übereinkommen), zuletzt geändert durch die Dritte Verordnung zur Änderung von Anlagen des Basler Übereinkommens vom 22. März 1989 vom 6. Mai 2014 (BGBl. II S. 306/307);
- › OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen
- › „Agenda 21“ zur nachhaltigen Entwicklung (Abschlussdokument der Gründungskonferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung)
- › UN-Konvention gegen Korruption
- › UN-Konvention über die Rechte des Kindes UN-Konventionen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung
- › OECD-Übereinkommen gegen die Bestechung ausländischer Amtsträger

Darüber hinaus hält sich Kontron an die materiellen Grundsätze des „UN Global Compact“ und strebt die Umsetzung der Grundsätze der „Responsible Business Alliance“ an. Kontron kann sich mit den festgelegten Standards identifizieren und ist bestrebt, die hohen Standards bis heute und in Zukunft einzuhalten. Die Kontron beabsichtigt, diese Grundsätze auch in ihrer Lieferkette zu fördern.



## 4 Fairer Wettbewerb und Kartellgesetze

Die Kontron führt ihre Geschäfte fair und unterstützt einen freien, unverfälschten und wirksamen Wettbewerb zum Wohle der Kunden, Unternehmen und der Gesellschaft insgesamt. Kontron strebt langfristige Geschäftsbeziehungen mit seinen aktuellen und zukünftigen Kunden an, die auf der hervorragenden Qualität der von Kontron angebotenen Produkte und Dienstleistungen basieren und nicht auf illegalen Praktiken basieren.

Die Kontron beachtet bei ihren Geschäften in den jeweiligen Ländern die internationalen und nationalen Wettbewerbs- und Kartellgesetze. Dieses Engagement stellt sicher, dass die Geschäftsaktivitäten den Regeln des fairen Wettbewerbs entsprechen. Die verantwortlichen Mitarbeiter und Führungskräfte nehmen regelmäßig an speziellen Schulungen teil und befolgen die internen Richtlinien der Kontron AG zur sorgfältigen Auswahl von Geschäftspartnern.

### 4.1 Verhalten gegenüber Wettbewerbern

Die Kontron wird keine wettbewerbswidrigen Vereinbarungen oder Vereinbarungen mit Wettbewerbern treffen. Als „rechtswidrige Vereinbarungen und Vereinbarungen zwischen Wettbewerbern“ gelten Unternehmen, die auf demselben Markt die gleichen Geschäftsaktivitäten ausüben. Bestimmte Verhaltensweisen können zu Verstößen gegen faire Wettbewerbs- und Kartellgesetze führen. Um dies auszuschließen, ist es Mitarbeitern nicht gestattet:

- › (i) sich mit Wettbewerbern über Preise, Märkte, Produktion, Kapazitäten, Verkäufe, Angebote, Gewinne, Gewinnspannen, Kosten, Vertriebsmethoden oder andere Tatsachen oder Faktoren zu beraten, die das Wettbewerbsverhalten des Unternehmens bestimmen oder beeinflussen, und insbesondere in Fällen, in denen Dies soll dazu dienen, beim Teilnehmer entsprechendes Verhalten hervorzurufen.
- › (ii) eine Vereinbarung oder Vereinbarung mit einem Konkurrenten treffen, die einen Wettbewerbsverzicht vorsieht; den Umgang mit Lieferanten einschränken; falsche Angebote zur Ausschreibung einreichen; oder auf Zuteilungen zu Kunden, Märkten, Gebieten oder Produktionsprogrammen;
- › (iii) Einfluss auf die von unseren Käufern verlangten Weiterverkaufspreise auszuüben oder zu versuchen, sie dazu zu bringen, den Export oder Import der von Kontron gelieferten Waren einzuschränken. Darüber hinaus ist es den Mitarbeitern untersagt, durch Wirtschaftsspionage, Bestechung, Diebstahl oder elektronisches Abhören Informationen über Wettbewerber oder Märkte zu erlangen. Sie dürfen auch nicht wissentlich falsche Informationen über einen Konkurrenten oder seine Produkte oder Dienstleistungen weitergeben.

### 4.2 Verhalten gegenüber Kunden, Vertriebs-/Geschäftspartnern, Lieferanten

Darüber hinaus unterstützt Kontron den offenen Wettbewerb in unseren Beziehungen zu Kunden, Vertriebs-/Geschäftspartnern und Lieferanten. Daher verpflichten sich die Mitarbeiter, mit Kunden, Vertriebs-/Geschäftspartnern oder Lieferanten über Folgendes zu sprechen:

- › (i) Einhaltung der Wiederverkaufspreise. In vielen Fällen sind jedoch unverbindliche Empfehlungen ohne Druck und Anreize zu Weiterverkaufspreisen und zur Festsetzung von Höchstverkaufspreisen zulässig; oder
- › (ii) Behinderung von Exporten oder Reimporten.

Wettbewerbswidriges Verhalten kann schwerwiegende Folgen haben. Dazu gehören die Erhebung von Bußgeldern in Höhe von bis zu 10 Prozent des weltweiten Jahresumsatzes von Kontron; der Ausschluss von der Ausschreibung öffentlicher Aufträge; Freiheitsstrafe und schwere Rufschädigung der Kontron (einschließlich Schadenersatzforderungen Dritter). Bitte beachten Sie, dass Bußgelder auch in Fällen der Behinderung verhängt werden können

Konkurrenz war nicht beabsichtigt. Es liegt in der Verantwortung jedes Mitarbeiters von Kontron, unter strikter Einhaltung aller geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetze zu handeln.

## 5 Verbot von Korruption und Bestechung

Die Kontron konkurriert weltweit um Aufträge von öffentlichen Stellen und staatseigenen Unternehmen. Für Kontron ist es von wesentlicher Bedeutung, alle geltenden Gesetze und Vorschriften im Zusammenhang mit dem öffentlichen Beschaffungswesen strikt einzuhalten. Dazu gehören auch diejenigen Vorschriften, die Versuche der unzulässigen Einflussnahme auf Regierungsbeamte und private Geschäftspartner verbieten.

Kontron toleriert in seinen Geschäftsbeziehungen weltweit keinerlei Form von Korruption. Der Erfolg von Kontron beruht auf der gebotenen Qualität und Ausstattung unserer innovativen Produkte, unserem kundenorientierten Service und der Kompetenz aller Kontron-Mitarbeiter. Zahlungen der Kontron-Gesellschaften haben stets einen berechtigten Zweck zu verfolgen und sind ordnungsgemäß zu dokumentieren.

Auf internationaler Ebene wurden zahlreiche Antikorruptionsstandards erlassen und auf nationaler Ebene umgesetzt. Die letztgenannten Gesetze und Vorschriften verbieten Bestechung und Korruption in jeglicher Form. Dazu gehören der Bribery Act des Vereinigten Königreichs und der Foreign Corrupt Practices Act der USA. Sie werden strikt durchgesetzt und haben einen weltweiten Geltungsbereich.

Mitarbeiter müssen alle vermuteten korrupten Aktivitäten der Rechts- und Compliance-Abteilung von Kontron melden.

Korruption ist kein Bagatelldelikt. Gleiches gilt für jede Form der Erpressung. Das sind illegale Aktivitäten. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, jede Form korrupten Verhaltens, sei es direkt oder indirekt, zu unterlassen. Dies gilt insbesondere für Versuche, durch das Anbieten, Versprechen oder Gewähren unzulässiger Vorteile Einfluss auf Entscheidungsträger von Geschäftspartnern oder im öffentlichen Sektor zu nehmen; oder indem Sie ein solches Verhalten einer anderen Person genehmigen, anweisen, genehmigen oder dulden. Versprechen, Angebote, Einladungen und Geschenke dürfen nicht gemacht werden, wenn sie als Versuch einer unzulässigen Beeinflussung eines Amtsträgers oder Geschäftspartners angesehen werden könnten.

Generell gilt, dass Mitarbeiter für Hinweise auf rechtswidriges Verhalten sensibilisiert werden, womit eine sorgfältige Auswahl der Geschäftspartner untrennbar verbunden ist.

### 5.1 Umgang mit Geschenken und Einladungen

Die häufigste Form der Korruption ist Bestechung. Kontron duldet keinerlei Form von Bestechung, unabhängig davon, ob diese direkt oder indirekt durch Dritte erfolgt. Bestechung ist das Anbieten, Versprechen oder Gewähren von Geld, Geschenken oder anderen Vorteilen an einen Amtsträger oder einen öffentlichen oder privaten Mitarbeiter mit dem Ziel, unzulässige Vorteile zu erlangen. Bestechung ist weltweit eine Straftat.

Um dies zu verhindern, ist es den Mitarbeitern unter Berücksichtigung der örtlichen Gegebenheiten nicht gestattet:

- › übermäßige Geschenke oder Einladungen zu Unterhaltungsveranstaltungen machen oder
- › annehmen; überhöhte Reisekosten geben oder akzeptieren;
- › unangemessene Spenden, Sponsoring oder Mitgliedschaften gewähren oder annehmen;
- › unangemessene Geldzahlungen (einschließlich Beschleunigungszahlungen) leisten oder annehmen; anderen unzulässigen
- › Vorteilen an oder von aktuellen/potenziellen Geschäftspartnern zu gewähren oder diese anzunehmen.

In vielen Kulturen sind Geschenke und Einladungen zu Unterhaltungsveranstaltungen wichtig für den Aufbau und die Vertiefung von Geschäftsbeziehungen. Insbesondere bei Geschenken oder Zuwendungen jeglicher Art ohne vertragliche Grundlage können solche Zuwendungen als unangemessen angesehen werden, wenn sie einen Wert von ca. 100,00 EUR pro Geschäftspartner halbjährlich. Unter „Geschäftspartner“ versteht man daher das Unternehmen (bzw

Einzelperson), die durch die Geschäftsbeziehung verbunden ist, und alle ihre Mitarbeiter. Unangemessene Zuschüsse müssen höflich abgelehnt werden, sofern die örtlichen Vorschriften nichts anderes vorschreiben. In keinem Fall dürfen Geschenke und Einladungen die Entscheidungsfindung des Empfängers unangemessen beeinflussen oder den Anschein einer unzulässigen Einflussnahme erwecken. Daher muss jeder Mitarbeiter dafür sorgen, dass Geschenke und Bewirtungen nur in einem angemessenen Umfang angenommen oder angeboten werden. Mitarbeitern ist es nicht gestattet, Behörden, Beamten, sonstigen Amtsträgern und Vertretern öffentlicher Organisationen Geschenke oder Einladungen anzubieten oder Geldzahlungen oder sonstige Vorteile jeglicher Art anzubieten und zu gewähren, die ihr Handeln oder ihre Entscheidungen beeinflussen könnten. Zu den örtlichen Grenzwerten für Geschenke und Einladungen kann Ihnen Ihr lokaler Manager weitere Einzelheiten mitteilen. Jeder Mitarbeiter wird gebeten, sich bei Unsicherheiten über die Bewertung von Geschenken und die dafür geltenden Obergrenzen sowie über deren Angemessenheit mit seinem Vorgesetzten zu beraten. Die daraus resultierende, gemeinsam getroffene Entscheidung ist ordnungsgemäß zu dokumentieren.

## 5.2 Sponsoring, Spenden, Wohltätigkeitsveranstaltungen, Mitgliedschaften

Sponsoring, Spenden, Wohltätigkeitsveranstaltungen und Mitgliedschaften müssen stets sorgfältig daraufhin geprüft werden, ob sie die legitimen Unternehmensziele fördern. Dies darf nicht versprochen, angeboten oder gemacht werden, um sich unlautere Geschäftsvorteile oder andere unethische Zwecke zu verschaffen.

## 6 Bekämpfung der Geldwäsche

Unter Geldwäsche versteht man den Prozess, bei dem die Art und Herkunft des Geldes, das aus der Verfolgung krimineller Aktivitäten wie Terrorismus, Drogenhandel oder Bestechung stammt, verschleiert und dieses „schmutzige Geld“ dann in Finanz- und Geschäftsströme eingespeist wird. Eine solche Geldwäsche wird durchgeführt, um dem Geld den Anschein zu erwecken, es sei legal, und um seine Herkunft oder die Identität seines Eigentümers zu verschleiern.

Die Kontron ist bestrebt, Geschäftsbeziehungen nur mit seriösen Geschäftspartnern zu pflegen, deren Geschäftstätigkeit den gesetzlichen Anforderungen entspricht und deren finanzielle Mittel legitimer Herkunft sind. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, bei bargeldbasierten und anderen Arten von Zahlungstransaktionen die Aufzeichnungs- und Buchhaltungsvorschriften einzuhalten.

Die verantwortlichen Mitarbeiter und Führungskräfte von Kontron nehmen regelmäßig an speziellen Schulungen teil und befolgen die internen Richtlinien der Kontron AG zur sorgfältigen Auswahl von Geschäftspartnern, um jeglichen Kontakt mit Geldwäsche zu vermeiden.

## 7 Finanz- und Geschäftsunterlagen

Kontron verpflichtet sich zu einer genauen und wahrheitsgetreuen Berichterstattung gegenüber Investoren, Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern, der Öffentlichkeit, allen Regierungsbehörden und anderen Interessengruppen. Wir befolgen alle geltenden Gesetze, Vorschriften, Standards und Praktiken, insbesondere hinsichtlich steuer- und handelsrechtlicher Aufbewahrungspflichten für Jahresabschlüsse, Buchungsbelege usw.

Alle Kontron-Mitarbeiter stellen sicher, dass Geschäfts- und Finanzunterlagen korrekt, wahrheitsgetreu und vollständig sind. Alle Bücher und Aufzeichnungen müssen jede Transaktion oder Ausgabe objektiv und wahrheitsgetreu darstellen. Deren Betreten und Instandhaltung sind zügig vorzunehmen. Bücher und Aufzeichnungen sind auf dem neuesten Stand zu halten. Bücher und Aufzeichnungen werden immer pünktlich erstellt und entsprechen den geltenden Regeln und Rechnungslegungsstandards. Zu diesen Büchern und Aufzeichnungen gehören alle Daten, Zertifikate und anderen schriftlichen Materialien, die für Finanzberichterstattungs- und Offenlegungszwecke bereitgestellt werden, sowie Materialien, die für andere Zwecke gesammelt werden. Jedes Kontron-Unternehmen stellt für Zwecke der Finanzberichterstattung korrekte und vollständige Informationen zur Verfügung. Alle Transaktionen müssen steuerlich korrekt abgebildet werden.

Bei nicht regelkonformem Verhalten besteht das Risiko, dass Ermittlungen eingeleitet werden (z. B. wegen Buchhaltung/Steuern, Betrug, Geldwäsche). Solche Untersuchungen könnten negative Auswirkungen auf Kontron, seinen Ruf und seine Mitarbeiter haben.

### 7.1 Vergütung und Erstattungen

Vergütungen und Vergütungen (z. B. Skonti) an Vertragspartner dürfen nur auf vertraglicher oder sachlich nachvollziehbarer Grundlage, ausschließlich auf die Geschäftskonten der Geschäftspartner gezahlt werden und sind schriftlich, ordnungsgemäß und nachvollziehbar zu dokumentieren.

## 8 Interessenkonflikte vermeiden

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, sich so zu verhalten, dass keine Interessenkonflikte entstehen, die sich nachteilig auf Kontron auswirken könnten. Alle Mitarbeiter müssen daher eine klare Unterscheidung zwischen den Interessen von Kontron und ihren eigenen persönlichen Interessen wahren. Ein Interessenkonflikt im Tagesgeschäft liegt dann vor, wenn die persönlichen Interessen eines Mitarbeiters von denen der Kontron abweichen oder persönliche Interessen seine geschäftlichen Entscheidungen oder sein Verhalten beeinflussen könnten.

### 8.1 Nebentätigkeiten

Jede Absicht, eine zusätzliche bezahlte Beschäftigung außerhalb von Kontron aufzunehmen, muss der Personalabteilung und dem Vorgesetzten des Mitarbeiters vorab schriftlich zur Genehmigung mitgeteilt werden. Die Zustimmung zur Nebenbeschäftigung kann verweigert werden, wenn dadurch der Eindruck entsteht, dass sie das Leistungsniveau des Mitarbeiters am Arbeitsplatz mindert, wenn sie mit den Pflichten des Mitarbeiters innerhalb der Kontron nicht vereinbar ist oder die Gefahr eines Interessenkonflikts besteht. Etwaige strengere arbeitsrechtliche Regelungen im Arbeitsvertrag bleiben unberührt. Dies gilt auch für Aufsichtsrats- oder Beiratstätigkeiten in externen Unternehmen.

Allerdings werden die Mitarbeiter dazu ermutigt, gelegentliche Schreib-, Vortrags- und ähnliche Tätigkeiten auszuüben, die nicht als Nebenbeschäftigung gelten.

### 8.2 Investitionen in Drittunternehmen

Jeder Mitarbeiter muss die Personalabteilung schriftlich über jede direkte oder indirekte Investition in Drittunternehmen informieren:

- › die Geschäftspartner der Kontron sind, d. h. wenn der Mitarbeiter mit dem Drittunternehmen Geschäfte tätigt oder eine Vorstands- oder Führungsfunktion in dem Drittunternehmen innehat. Bei börsennotierten Unternehmen gilt dies nur, wenn die Beteiligung fünf Prozent ihres Gesamtkapitals übersteigt; oder
- › die mit der Kontron im Wettbewerb stehen, wenn der Mitarbeiter durch diese Investition Einfluss auf das Management des Konkurrenten nehmen kann. Dies wird vermutet, wenn die Beteiligung fünf Prozent des Gesamtkapitals der Gesellschaft übersteigt.

Das direkte oder indirekte Halten von Anteilen an Unternehmen, die mit der Kontron im Wettbewerb stehen und eine unternehmerische Einflussnahme begründen, bedarf der vorherigen Zustimmung des Vorstands. Mitarbeiter dürfen sich nicht verpflichten, für ein Unternehmen zu operieren oder zu arbeiten, das mit Kontron im Wettbewerb steht, und Mitarbeiter dürfen sich nicht an Aktivitäten beteiligen, die mit Kontron im Wettbewerb stehen.

### 8.3 Entscheidungen über nahestehende Personen

Mitarbeiter müssen Transaktionen oder Entscheidungen im Zusammenhang mit Verwandten oder anderen nahestehenden Personen rechtzeitig der örtlichen Geschäftsleitung melden, sicherstellen, dass vor der Durchführung der Transaktionen eine schriftliche Genehmigung ihrer örtlichen Geschäftsleitung vorliegt, und sicherstellen, dass die Transaktionen gemeinsam schriftlich dokumentiert werden mit der schriftlichen Genehmigung. Hierzu zählen alle die Kontron betreffenden geschäftlichen oder personellen Entscheidungen im Hinblick auf folgende Angehörige oder nahestehende Personen:

Ehepartner, Partner, Lebenspartner, Schwiegereltern, (Halb-)Stiefkinder, (Halb-/Stief-)Geschwister, sonstige in häuslicher Gemeinschaft lebende Personen, sonstige Personen, zu denen ein persönliches/wirtschaftliches Naheverhältnis besteht.

## 9 Menschenrechte und Arbeitspraktiken

### 9.1 Ethische Rekrutierung

Kontron fördert transparente und objektive Rekrutierungs- und Einstellungsprozesse, die im Einklang mit den Werten der Organisation und ihrem Engagement für Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion stehen. Mitarbeiter werden rechtmäßig und auf faire Weise eingestellt, die ihre Rechte respektiert und schützt.

Der Grundsatz der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung wird bei der Einstellung und im gesamten Mitarbeiterzyklus – Einstellung, Einarbeitung, Lernen und Entwicklung – strikt eingehalten. Mitarbeiter und Bewerber werden nicht aufgrund von Geschlecht, Alter, Rasse, Glauben oder Religion, Hautfarbe, Nationalität, ethnischer Herkunft, politischer oder anderer Überzeugung, sexueller Orientierung, Behinderung oder Familienstand diskriminiert.

Kontron stellt außerdem allen ausländischen Bewerbern, Kandidaten und Mitarbeitern den gleichen Informationsumfang zur Verfügung, einschließlich Einzelheiten zu (i) den voraussichtlichen Lebenshaltungskosten in der Region, in der sich der potenzielle Arbeitgeber befindet, (ii) der voraussichtlichen Dauer der betreffenden Beschäftigung und (iii) die Lage des Arbeitsmarktes in dem Bereich, in dem der Bewerber, Kandidat oder Mitarbeiter eingestellt wird. Alle Informationen werden dem Bewerber, Kandidaten oder Mitarbeiter kostenlos zur Verfügung gestellt.

### 9.2 Löhne und Sozialleistungen

Jedes Kontron-Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern faire und angemessene Löhne. Jedes Kontron-Unternehmen respektiert alle geltenden Gesetze in Bezug auf Mindestlöhne und Vergütungsgesetze. Kontron respektiert die Grundsätze der Lohngleichheit, d. h. es erfolgt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Die Leistungen stehen jedem Mitarbeiter der Kontron gemäß den geltenden Vorschriften zu.

### 9.3 Arbeitszeiten

Die Kontron hält sich weltweit an alle geltenden Arbeitszeitvorschriften. Insbesondere Mitarbeitern im Homeoffice/mobilen Büro wird ausdrücklich empfohlen, die maximale Arbeitszeit strikt nicht zu überschreiten.

### 9.4 Ausbildung und Fähigkeiten

Kontron bietet interne und externe Bildungsprogramme und Schulungen an, um seine Mitarbeiter angemessen zu fördern. Neben technischen und sozialen Kompetenzen werden im gesamten Konzern regelmäßige Schulungen zu den Themen Sicherheitsbewusstsein, Datenschutz und Compliance durchgeführt.

### 9.5 Junge Arbeitnehmer und Verbot von Kinderarbeit

Die Beschäftigung jugendlicher Arbeitnehmer ist nur unter Einhaltung der internationalen und nationalen Regelungen zum Mindestalter junger Arbeitnehmer zulässig. Alle Formen der Kinderarbeit sind verboten. Kontron handelt insbesondere im Einklang mit den beiden grundlegenden ILO-Übereinkommen zur Kinderarbeit (Übereinkommen Nr. 138 über das Mindestalter und Übereinkommen Nr. 182 über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit).

Kontron-Gesellschaften verfügen über entsprechende Maßnahmen und Kontrollmechanismen, um die Einhaltung dieser Bestimmung sicherzustellen. Kontron akzeptiert in keinem Fall Verstöße gegen diese Bestimmung in seiner Lieferkette.



## 9.6 Verbot moderner Sklaverei

Alle Formen moderner Sklaverei, wie Zwangs- oder Leibeigenschaft oder Zwangsarbeit, Menschenhandel oder ähnliche Praktiken, insbesondere andere Formen der Herrschaft oder Unterdrückung, sind strengstens verboten und Kontron duldet keinen Verstoß gegen diese Bestimmung in seiner Lieferkette.

Kontron-Gesellschaften haben entsprechende Maßnahmen ergriffen, um die Einhaltung dieser Bestimmung sicherzustellen.

## 9.7 Einsatz privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte

Kontron achtet auf die Achtung der Menschenrechte und ist an den Verhaltenskodex gebunden. Der Einsatz privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte ist zu unterlassen, wenn Personen während ihres Einsatzes/ Einsatzes unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Einschränkungen der Vereinigungsfreiheit ausgesetzt sind.

## 9.8 Vielfalt, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

Das Personal von Kontron besteht aus Personen unterschiedlicher ethnischer Herkunft, Kultur, Religion, Alter, Fähigkeitsniveau (Behinderung), Rasse, sexueller Identität und Überzeugung, Geschlecht und Denkweise. Die Vielfalt unserer Mitarbeiter ist eine treibende Kraft für die Erfolge von Kontron. Alle Mitarbeiter werden gleich behandelt. Kontron duldet keine Diskriminierung von Personen, die eines dieser Merkmale aufweisen. Insbesondere werden sexuelle Belästigung oder andere Formen der Aggression gegenüber Einzelpersonen nicht toleriert. Diese Grundsätze gelten sowohl auf interner als auch auf externer Ebene. Sie umfassen auch den Umgang mit Partnern. Die Politik von Kontron besteht darin, Mitarbeiter zu beschäftigen, die über ein Höchstmaß an Motivation und Fähigkeiten verfügen. Die Kontron fördert aktiv die Chancengleichheit aller Menschen, unabhängig von den Besonderheiten der oben genannten Merkmale, in allen Positionen, einschließlich Führungsfunktionen, unterstützt durch konzerninterne Richtlinien und Richtlinien.

## 9.9 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Kontron respektiert die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen. Den Mitarbeitern steht es frei, ihre Rechte auszuüben, und sie sind keinerlei Belästigungen oder Repressalien seitens Kontron ausgesetzt.

## 9.10 Land-, Wald-, Wasserrechte, Zwangsräumung und Rechte der indigenen Bevölkerung

Beim Erwerb, der Bebauung oder sonstigen Nutzung von Grundstücken, Wäldern und Gewässern beteiligt sich Kontron weder an Zwangsräumungen noch an der rechtswidrigen Aneignung von Land, Wäldern und Gewässern. Besonders schützenswert sind auch die Rechte indigener Völker, deren Vertreibung oder negative Auswirkungen ausgeschlossen werden müssen. Kontron erwartet von allen Mitarbeitern, dass sie lokale Gemeinschaften und indigene Völker im Umfeld der Konzernunternehmen unterstützen. Besonderer Wert wird auf die Einhaltung nationaler und internationaler gesetzlicher und regulatorischer Anforderungen gelegt.

## 10 Gesundheit und Sicherheit

Kontron fördert die Gesundheit, Sicherheit und das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter. Jedes Kontron-Unternehmen schützt seine Mitarbeiter vor dem Risiko von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Ein sicheres Arbeitsumfeld für jeden Mitarbeiter muss von jedem Kontron-Unternehmen unter Berücksichtigung lokaler gesetzlicher Anforderungen und Vorschriften gewährleistet werden. Die Mitarbeiter sollen bei der Erhaltung der körperlichen und geistigen Gesundheit unterstützt werden.

Alle Mitarbeiter zeigen ihr persönliches Engagement, indem sie stets sicheres Verhalten anerkennen, fördern und an den Tag legen sowie Sicherheitsgrundsätze anwenden. Alle Bemühungen von Kontron sind auf die kontinuierliche Verbesserung der Sicherheitsstandards sowie der Best Practices für Sicherheit im gesamten Kontron-Konzern ausgerichtet. Kontron hält alle geltenden lokalen Gesetze und Vorschriften in den Ländern ein, in denen Kontron vertreten ist, und pflegt und entwickelt eigene definierte Sicherheitsstandards und Richtlinien. Mitarbeiter werden aufgefordert, unsichere Bedingungen in ihrer Arbeitsumgebung ihrem Vorgesetzten zu melden.

### 10.1 Ergonomie am Arbeitsplatz

Die Ergonomie am Arbeitsplatz spielt eine entscheidende Rolle dabei, dass Mitarbeiter während ihres gesamten Arbeitslebens fit und gesund bleiben. Kontron bietet seinen Mitarbeitern einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz. Während ergonomische Arbeitsplätze für optimale Arbeitsbedingungen sorgen, erleichtern technische Hilfsmittel die Arbeit der Mitarbeiter und fördern eine ergonomisch günstige Körperhaltung. An den meisten Kontron-Standorten und -Standorten stehen Ihnen Betriebsärzte für die medizinische Behandlung am Arbeitsplatz und die Beratung zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung zur Verfügung.

### 10.2 Notfallvorsorge und -reaktion

Kontron verpflichtet sich, angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz gemäß den nationalen Anforderungen zu ergreifen, um Notfälle und Arbeitsunfälle zu verhindern und die Gesundheit seiner Mitarbeiter zu schützen. Dazu gehören Verfahren zur Benachrichtigung und Evakuierung von Mitarbeitern, Notfallschulungen und -übungen, Ersthelferschulung, Verfügbarkeit geeigneter Erste-Hilfe-Materialien, angemessene Ausrüstung zur Branderkennung und -bekämpfung sowie ausreichende Fluchtmöglichkeiten. Um das Risiko von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen auf ein Minimum zu reduzieren, werden die geltenden örtlichen Vorschriften zum Arbeitsschutz, zur Sicherheit am Arbeitsplatz sowie zur Gebäudesicherheit und zum Brandschutz eingehalten. Kontron bietet allen Mitarbeitern regelmäßige Schulungen zur Entwicklung ihres Sicherheitsbewusstseins und Verhaltens an.

### 10.3 Unfall-/Vorfallmanagement

Kontron stellt sicher, dass Vorkehrungen für das Notfallmanagement und die Reaktion im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften getroffen werden. Dazu gehören die Alarmierung und Evakuierung der Mitarbeiter, die Entsendung von Ersthelfern und der Einsatz von Feuerlöschgeräten.

### 10.4 Persönliche Schutzausrüstung

Die persönliche Schutzausrüstung (PSA) bietet ein hohes Maß an Sicherheit und entspricht den gesetzlichen Anforderungen. Sein Zweck besteht darin, die Gefährdung der Mitarbeiter zu verringern, wenn technische und administrative Kontrollen nicht durchführbar oder wirksam sind, um dieses Risiko auf ein akzeptables Maß zu minimieren. Wann immer notwendig und angemessen, wird den Mitarbeitern geeignete persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt. Kontron stellt diese Geräte kostenlos zur Verfügung und sorgt dafür, dass diese in einwandfreiem und hygienischem Zustand sind.

### 10.5 Maschinensicherheit

Kontron ist bestrebt, für seine Mitarbeiter ein sicheres und gesetzeskonformes Arbeitsumfeld zu schaffen. In diesem Zusammenhang ist die Maschinensicherheit von größter Bedeutung. Kontron sorgt für die vorbeugende Wartung und Instandhaltung sämtlicher Maschinen und Arbeitsmittel. Darüber hinaus sind Arbeitsgeräte mit entsprechenden Schutzvorrichtungen ausgestattet, um Verletzungen der Arbeiter durch Quetschungen, Schnitte, Verbrennungen usw. vorzubeugen. Kontron bietet allen Mitarbeitern Maschinensicherheitsschulungen an, bevor sie Maschinen bedienen dürfen.

### 10.6 Umgang mit CBRN-Gefahren

Kontron schützt seine Mitarbeiter vor allen arbeitsbedingten chemischen, biologischen, radiologischen und nuklearen (CBRN) Gefahren. Eine angemessene Risikominderung umfasst technische, organisatorische, personelle und informelle Maßnahmen. Insbesondere wenn potenziell gefährliche Stoffe und Prozesse nicht vermieden werden können, berücksichtigt Kontron den Arbeitsschutz. Es gelten alle oben genannten Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen. Wo immer möglich ist Kontron bestrebt, sie durch weniger gefährliche zu ersetzen.

## 11 Export-, Import- und Handelskontrollen

Der Import und Export von Produkten und Dienstleistungen ist stark reguliert. Die Kontron beachtet alle geltenden Exportkontroll- und Zollbestimmungen in den Ländern, in denen sie geschäftlich tätig ist. Exportkontrollen gelten im Allgemeinen für den Versand von Waren, Dienstleistungen, Hardware, Software und Technologien über bestimmte Landesgrenzen hinweg, einschließlich des Versands per E-Mail. Solche Gesetze können auf den direkten und indirekten Export in und Import aus Ländern angewendet werden, gegen die Sanktionen verhängt wurden. Diese Gesetze gelten auch für Drittländer, bei denen der Verdacht besteht, dass sie möglicherweise eine Gefahr für die nationale Sicherheit darstellen oder an kriminellen Aktivitäten beteiligt sind. Verstöße gegen diese Gesetze und Vorschriften können zu erheblichen Strafen und Strafen führen, darunter Geldstrafen und behördlich angeordnete Ausschlüsse von vereinfachten Ein- und Ausfuhrbestimmungen. Alle Mitarbeiter, deren Tätigkeit die Abwicklung von Importen und Exporten umfasst, sind verpflichtet, alle geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten.

Sollten Zweifel bestehen, ob Ein- oder Ausfuhr zulässig ist oder Sanktionen damit verbunden sein könnten, müssen die Mitarbeiter die örtliche Geschäftsleitung unverzüglich schriftlich benachrichtigen, bevor sie mit dieser Ausfuhr oder Einfuhr fortfahren.

## 12 Verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement

Der Kontron Auch veröffentlicht A separate „Kontron Anbieter Code von Benehmen“ (<https://www.kontron.ag/about/corporate-governance/>) legt Mindestanforderungen fest, die sich direkt an Kontron-Lieferanten richten und die Erwartungen von Kontron an seine Geschäftspartner innerhalb seiner Lieferkette beschreiben.

### 12.1 Verantwortungsvolle Mineralienbeschaffung

Kontron verpflichtet sich, die Verwendung von Rohstoffen in seinen Produkten zu vermeiden, die aus Hochrisikogebieten und/oder Konfliktgebieten stammen und daher möglicherweise Menschenrechtsverletzungen, Korruption, die Finanzierung bewaffneter Gruppen, Terrorismus oder ähnliche Umstände unterstützen. Soweit für jedes Kontron-Unternehmen anwendbar (unter Berücksichtigung seines Geschäftsmodells), hat Kontron ein Verfahren zur Vermeidung von Konfliktmineralien etabliert. Kontron-Unternehmen müssen eine angemessene Politik verfolgen und angemessene Sorgfaltspflichten hinsichtlich der Herkunft und Produktkette von Tantal, Zinn, Wolfram und Gold sowie anderen kritischen Mineralressourcen in den von ihnen hergestellten Produkten anwenden. Dadurch soll hinreichend sichergestellt werden, dass die Beschaffung im Einklang mit den OECD-Leitlinien für verantwortungsvolle Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten oder einem vergleichbaren Sorgfaltsrahmen erfolgt.

### 12.2 Reichweite und RoHS-Konformität

Kontron-Unternehmen stellen auch die Einhaltung von REACH, RoHS und anderen geltenden Vorschriften hinsichtlich produktbezogener Anforderungen sicher.

### 12.3 Verwendung von Originalteilen

Kontron-Unternehmen beziehen für ihre Produkte und Dienstleistungen ausschließlich Originalteile. Die Kontron-Unternehmen verfügen über wirksame Methoden und Prozesse, um das Risiko des Einschleusens gefälschter Teile und Materialien in ihre Produkte zu erkennen und zu minimieren. Kontron-Unternehmen unternehmen große Anstrengungen, um sicherzustellen, dass gefälschte Teile weder direkt noch indirekt über ihre Lieferkette beschafft werden. Kontron erwartet von seinen Lieferanten, dass sie geeignete Maßnahmen ergreifen, um eine hohe Einhaltung der Anforderungen dieser Bestimmung sicherzustellen.

## 13 Umweltverantwortung

### 13.1 Umweltgenehmigungen und Einhaltung

Kontron-Unternehmen halten alle geltenden Umweltgesetze ein, einschließlich Gesetze und Vorschriften zum Verbot oder zur Beschränkung bestimmter Stoffe, Kennzeichnungsgesetze und Vorschriften für Recycling und Entsorgung. Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen und Registrierungen werden eingeholt, gepflegt und auf dem neuesten Stand gehalten, und die Betriebs- und Berichtsanforderungen werden eingehalten.

Auch in der Zusammenarbeit mit Kontron® Geschäftspartnern, Lieferanten und Kunden werden Ressourceneffizienz und ökologische Aspekte berücksichtigt. Wenn es ökologische Aspekte gibt, die Mitarbeiter für erwähnenswert halten, sollten sie eine formlose E-Mail an das ESG-Team senden ([esg@kontron.com](mailto:esg@kontron.com)), um es als ESG-Maßnahme zu melden.

### 13.2 Verantwortungsvoller Umgang mit natürlichen Ressourcen und Vermeidung von Umweltverschmutzung

Alle Kontron-Unternehmen sind aufgefordert, Abfälle jeglicher Art zu vermeiden und zu reduzieren, z. B. den Wasserverbrauch zu reduzieren sowie den reduzierten Einsatz von Energie, fossilen Brennstoffen, Mineralien und anderen Ressourcen, einschließlich Rohstoffen, zu fördern und für Energieeffizienz und Nachhaltigkeit zu sorgen Ressourcenmanagement im Allgemeinen. Die Nutzung erneuerbarer Energiequellen, beispielsweise von Photovoltaikanlagen, wird gegenüber der Nutzung nicht erneuerbarer Energiequellen gefördert. Darüber hinaus sind alle Kontron-Unternehmen aufgefordert, Maßnahmen zur Minimierung ihrer Umweltverschmutzung, einschließlich Kohlenstoff- und Treibhausgasemissionen, zu ergreifen. Dies kann durch verschiedene Maßnahmen umgesetzt werden, z. B. durch die Reduzierung von Geschäftsreisen, die Optimierung von Einrichtungen und Geschäftsabläufen.

### 13.3 Gefährliche Stoffe

Kontron-Unternehmen identifizieren, kennzeichnen und sorgen dafür, dass Chemikalien, Abfälle und andere Materialien, die eine Gefahr für Mensch oder Umwelt darstellen, sicher gehandhabt, bewegt, gelagert, verwendet, recycelt oder wiederverwendet und entsorgt werden. Jeder Mitarbeiter informiert unverzüglich seinen jeweiligen Vorgesetzten, wenn er die Freisetzung solcher Stoffe bemerkt oder darüber informiert wird, damit rechtzeitig entsprechende Maßnahmen ergriffen werden können. Darüber hinaus müssen die betroffenen Mitarbeiter, der Abteilungsleiter oder das lokale Management das ESG-Team auch über solche Vorfälle und die ergriffenen Maßnahmen informieren ([esg@kontron.com](mailto:esg@kontron.com)).

### 13.4 Abfallmanagement

Kontron-Unternehmen müssen einen angemessenen systematischen Ansatz implementieren, um feste Abfälle zu identifizieren, zu verwalten, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln.

### 13.5 Weiterentwicklung der Umweltmaßnahmen

Kontron verfügt über ein klares Verständnis der Umweltauswirkungen und Verantwortlichkeiten, die Kontron mit seinem Geschäftsverhalten und den bereitgestellten Produkten/Dienstleistungen verbindet. Kontron verfügt über mehrere Prozesse, um negative Umweltauswirkungen durch angemessene Anstrengungen zu mindern. Alle Kontron-Unternehmen sind aufgefordert, ein angemessenes Umweltmanagementsystem einzurichten, das sich an den Materialanforderungen der ISO 14001 orientiert. Kontron verpflichtet sich, seine Nachhaltigkeitsleistung ständig zu verbessern. Darüber hinaus erwartet Kontron von seinen Lieferanten, dass sie zu den Umweltzielen von Kontron beitragen und mit Kontron zusammenarbeiten, um die Umweltleistung der Lieferkette von Kontron zu verbessern.

Daher verifizieren und prüfen Kontron-Unternehmen ihre Hauptlieferanten auch anhand von ESG-Kriterien (Umwelt, Soziales, Governance). Erfahren Sie mehr über die Nachhaltigkeitsstrategie von Kontron, indem Sie den jährlichen Nachhaltigkeitsbericht von Kontron lesen, der hier verfügbar ist <https://www.kontron.ag/esg/>, in dem die Maßnahmen und Ziele näher erläutert werden.

## 13.6 Tierschutz

Der verantwortungsvolle Umgang mit Lebewesen gehört zu den Werten von Kontron. Die Einhaltung nationaler und internationaler gesetzlicher Standards zum Tierschutz und Tierwohl ist für uns selbstverständlich.

Kontron ist bestrebt, in seinem Geschäftsbetrieb hohe Tierschutz- und Rückverfolgbarkeitsstandards umzusetzen. Kontron bekennt sich insbesondere zu den höchsten Standards für gefährdete Tierarten und verurteilt jegliche Misshandlung von Tieren.

## 13.7 Artenvielfalt, Landnutzung und Entwaldung

Die Nachhaltigkeitsstrategie von Kontron zielt auf den Schutz und die Wiederherstellung der Artenvielfalt ab – mit besonderem Fokus auf Wälder und Flächen. Zum Schutz der Umwelt gehört für Kontron auch der Schutz der Artenvielfalt. Die Geschäftsaktivitäten von Kontron beinhalten keine Umwandlung einheimischer Wälder und/oder nicht nachhaltigen Holzeinschlag und fördern den Schutz natürlicher Wälder sowie ihrer Ökosystemleistungen und Artenvielfalt. Kontron ist bestrebt, Abholzung jeglicher Art zu vermeiden. Alle Aktivitäten von Kontron minimieren Störungen von Schutzgebieten und der lokalen Flora und Fauna.

## 13.8 Gewässer- und Bodenschutz

Kontron stellt sicher, dass es keine schädlichen Bodenverunreinigungen, Wasserverschmutzungen, Luftverschmutzungen, Lärmemissionen oder vermeidbare Treibhausgasemissionen (THG) verursacht. Gesunde Böden sind für die Erreichung der Klimaneutralität, eine saubere Kreislaufwirtschaft und die Eindämmung der Wüstenbildung und Landdegradation von entscheidender Bedeutung. Sie sind auch wichtig, um den Verlust der biologischen Vielfalt zu verhindern, gesunde Lebensmittel bereitzustellen und die menschliche Gesundheit zu schützen. Zu diesem Zweck implementiert Kontron Managementsysteme zur Messung, Minderung und zum Nachweis kontinuierlicher Verbesserungen der Umweltauswirkungen seiner eigenen Geschäftstätigkeit und entlang seiner Wertschöpfungsketten.

Darüber hinaus darf Kontron keinen übermäßigen Wasserverbrauch verursachen, der die menschliche Gesundheit, den Zugang zu sauberem Wasser oder sanitären Einrichtungen beeinträchtigt oder einen erheblichen negativen Einfluss auf die natürlichen Ressourcen hat, die für die Konservierung und Produktion von Lebensmitteln erforderlich sind.

## 13.9 Lärmemission

Ziel von Kontron ist es, die Lärmemissionen an verschiedenen Produktionsstandorten zu reduzieren, darunter auch relevante Lärmbelastungen durch den Güterverkehr externer Lieferanten. Kontron hat Betriebsabläufe implementiert, um die geltenden gesetzlichen Anforderungen zur Lärmemission einzuhalten. Um die Auswirkungen von Lärm auf Umwelt und Menschen von vornherein zu minimieren, werden Lärmschutzmaßnahmen bereits bei der Planung von Produktionsprozessen und auch bei der Änderung oder dem Umbau bestehender Standorte berücksichtigt. Darüber hinaus wird die Lärmreduzierung bei der Entwicklung logistischer Konzepte berücksichtigt, um die Bedeutung dieses Themas im öffentlichen Bewusstsein widerzuspiegeln.

# 14 Umgang mit Informationen, geistigem Eigentum und

## Geschäftsgeheimnisse

### 14.1 Insiderinformationen

Die Aktien der Kontron AG sind an der Frankfurter Wertpapierbörse notiert. Als börsennotiertes Unternehmen unterliegt die Kontron AG den hohen Anforderungen an die Kapitalmarktteilnehmer. Die Leistungsfähigkeit des Finanzmarktes beruht maßgeblich auf dem ihm entgegengebrachten Vertrauen seiner Teilnehmer. Dies gilt insbesondere für die Zugänglichkeit öffentlicher Informationen und die Geheimhaltung vertraulicher Informationen und Insiderinformationen. „Insiderinformationen“ sind Informationen präziser Art, die nicht veröffentlicht wurden, sich direkt oder indirekt auf einen oder mehrere Emittenten oder ein oder mehrere Finanzinstrumente beziehen und die, wenn sie veröffentlicht würden, wahrscheinlich veröffentlicht würden einen erheblichen Einfluss auf die Preise dieser Finanzinstrumente oder auf den Preis damit verbundener derivativer Finanzinstrumente haben (Art. 7 Abs. 1 a Marktmissbrauchsverordnung).

Die Kontron ist daher zu einer besonders hohen Sorgfalt beim Umgang mit nicht öffentlichen Informationen bzw. Insiderinformationen verpflichtet. Dies geschieht, um sicherzustellen, dass alle Marktteilnehmer die gleichen Chancen und Bedingungen genießen. Alle Informationen, auf die Aktienkurse sensibel reagieren, unterliegen der strengen Vertraulichkeit. Der Missbrauch von Insiderinformationen ist strengstens untersagt (unabhängig davon, ob eine Vertraulichkeitsvereinbarung oder eine Insidererklärung unterzeichnet wird). Dieser Missbrauch stellt eine Straftat dar. Beim Umgang mit Insiderinformationen sind alle gesetzlichen Vorgaben und Compliance-Vorschriften einzuhalten. Die Geheimhaltungspflicht besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses uneingeschränkt fort. Darüber hinaus müssen bestimmte Eigengeschäfte der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Kontron AG mit Wertpapieren oder anderen Finanzinstrumenten der Kontron AG (sog. „Directors' Dealings“) von ihnen und der Kontron AG offengelegt werden. Konkrete Regelungen zum Umgang mit Insiderinformationen sind in der Compliance-Richtlinie der Kontron AG festgelegt, die zusätzlich zu diesem Verhaltenskodex für alle relevanten Mitarbeiter gilt.

Bei Zweifeln oder Fragen im Zusammenhang mit dem Umgang mit Insiderinformationen oder bei Vorfällen im Zusammenhang mit dem vertraulichen Umgang mit Insiderinformationen wenden Sie sich bitte an das Compliance-Team von Kontron unter:

[Compliance@kontron.com](mailto:Compliance@kontron.com) .

### 14.2 Geschäftsgeheimnisse, geistiges Eigentum und vertrauliche Informationen

Mitarbeiter sind verpflichtet, nicht öffentliche Informationen (z. B. Geschäftsgeheimnisse, geistiges Eigentum und vertrauliche Informationen) vertraulich zu behandeln und sicherzustellen, dass sie Dritten nicht zugänglich sind. Als Dritte gelten auch Familienangehörige, Freunde und Bekannte, Personen, die nicht mit oder für Kontron arbeiten, sowie Mitarbeiter von Kontron, deren Zugang zu solchen nicht öffentlichen Informationen für die berufliche Ausübung ihrer Tätigkeit nicht erforderlich ist. Die Vertraulichkeit von Informationen über Betriebsgeheimnisse und Geschäftsgeheimnisse ist streng zu wahren. Das Unternehmensvermögen von Kontron (einschließlich Geschäftsgeheimnissen, geistigen Eigentumsrechten und Know-how) ist für den Geschäftserfolg von Kontron von wesentlicher Bedeutung. Aus diesem Grund stellt jedes Kontron-Unternehmen sicher, dass mit diesen Vermögenswerten verantwortungsvoll umgegangen wird und sie vollständig geschützt sind. Alle Mitarbeiter verpflichten sich, keine vertraulichen internen Angelegenheiten oder vertraulichen Informationen über das eigene Geschäft von Kontron oder die Geschäftspartner oder Lieferanten von Kontron offenzulegen. Als vertrauliche Informationen gelten als solche gekennzeichnete Informationen und Informationen, die ihrer Natur nach nicht an die Öffentlichkeit gelangen dürfen, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, geistiges Eigentum und Know-how sowie unveröffentlichte Zahlen in Berichts- und Buchhaltungsunterlagen. Gleiches gilt für Informationen



von Kontron Geschäftspartnern oder Lieferanten. Jedes Kontron-Unternehmen ergreift unter Berücksichtigung seiner Größe und Geschäftstätigkeit geeignete technische und organisatorische Maßnahmen, um Geschäftsgeheimnisse, personenbezogene Daten, sonstige vertrauliche Informationen des Unternehmens sowie vertrauliche Informationen Dritter zu schützen.

Sollten Dritte Kenntnis von den erwähnten nicht öffentlichen Informationen erlangen, müssen die Mitarbeiter unverzüglich ihren Vorgesetzten, die örtliche Geschäftsführung und das Compliance-Team informieren:

[Compliance@kontron.com](mailto:Compliance@kontron.com) .

### 14.3 IT-Sicherheit, Datenschutz und Datenschutzgesetze

Jedes Kontron-Unternehmen befolgt das Kontron Group IT Security Framework sowie das DSGVO-Compliance-Framework. Vertrauliche Informationen müssen vor unbefugtem Zugriff geschützt werden. Innerhalb der Kontron dürfen Informationen nur an diejenigen Mitarbeiter weitergegeben werden, die diese zur Wahrnehmung ihrer beruflichen Aufgaben benötigen. Die Geheimhaltungspflicht des Arbeitnehmers gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Kontron respektiert alle geltenden Datenschutzgesetze (einschließlich DSGVO sowie lokale Gesetze, die für jedes Kontron-Unternehmen gelten) und jedes Kontron-Unternehmen gewährleistet die Sicherheit und den Schutz von Daten auf angemessene und rechtmäßige Weise. Aufgrund der zukünftigen Veränderungen und Entwicklungen in diesem Bereich legt Kontron ein besonderes Augenmerk auf die Datenschutz- und Sicherheitsanforderungen von Business-to-Business (B2B)-Verträgen und arbeitet kontinuierlich daran, diese in seine Struktur, Organisation und Prozesse zu integrieren.

Bei Fragen zur IT-Sicherheit, zum Datenschutz oder zum Datenschutz oder wenn Mitarbeitern Verstöße (z. B. gegen die jeweiligen Rahmenbedingungen oder Vorschriften) auffallen, wenden Sie sich bitte an [privatsphäre@kontron.com](mailto:privatsphäre@kontron.com) .

### 14.4 Rechte an geistigem Eigentum Dritter

Kontron respektiert die geistigen Eigentumsrechte Dritter (wie Marken, Patente, Designs, Urheberrechte, Geschäftsgeheimnisse und Sachwerte) nach bestem Wissen und Gewissen. Die Nutzung geistiger Eigentumsrechte Dritter erfolgt erst nach ordnungsgemäßer Sicherung der Nutzungsrechte.

## 15 Umgang mit Kontron/Dritteigentum

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, mit dem Eigentum und den Betriebsmitteln von Kontron (z. B. Telefonen, Kopiergeräten, Faxgeräten, multifunktionalen Bürogeräten, PCs einschließlich Software und anderen Lizenzen sowie Intranet/Internet, Dienstwagen und anderen von Kontron zur Durchführung der Arbeitsleistung zur Verfügung gestellten Hilfsmitteln) umzugehen (Aktivitäten) mit größter Sorgfalt durchzuführen. Unternehmenseigentum und -ressourcen sind sorgfältig und nachhaltig zu nutzen; ausschließlich für geschäftliche Zwecke, es sei denn, die Kontron AG oder die jeweiligen Kontron-Gesellschaften haben eine Genehmigung für die private Nutzung erteilt. Gleiches gilt auch im Hinblick auf Eigentum Dritter, z. B. Eigentum von Kunden oder Geschäftspartnern von Kontron.

## 16 Medien und Internet

Da die Kontron AG an der Frankfurter Wertpapierbörse notiert und international tätig ist, steht die Kontron AG im Fokus einer breiten Öffentlichkeit und unterliegt strengen gesetzlichen Anforderungen an die Veröffentlichung von Unternehmensangelegenheiten. Für die Kontron AG ist eine einheitliche und sachliche Kommunikation besonders wichtig. Daher liegt es in der Verantwortung des Vorstands und der jeweiligen Investor-Relations-Abteilung, über die Entwicklung der Kontron insgesamt, Geschäftsfelder und Geschäftshintergründe zu informieren.

Bei Fragen zu solchen Themen von Kontron insgesamt wenden Sie sich bitte an das Investor-Relations-Team unter: [ir@kontron.com](mailto:ir@kontron.com) .

Die Entwicklung des lokalen Geschäfts des jeweiligen Unternehmens und die diesbezüglichen Informationen liegen im Ermessen des jeweiligen lokalen Unternehmens, soweit hiervon die Kontron als Ganzes nicht betroffen ist.

## 17 Fehlverhalten und Beschwerden

Verstöße gegen berufliche Verhaltensnormen und andere Formen beruflichen Fehlverhaltens haben schwerwiegende Folgen für den Mitarbeiter und für Kontron. Fehlverhalten wird nicht toleriert. Die Führungskräfte der Kontron sollen dabei eine Vorbildfunktion übernehmen. Vorsätzliches und rechtswidriges Fehlverhalten sowie Verstöße gegen interne Richtlinien werden von der Kontron in jedem Fall geahndet. Dies geschieht konsequent. Die Bestrafung berücksichtigt nicht den Rang oder die Position des Mitarbeiters im Unternehmen.

Alle Mitarbeiter sowie Dritte haben das Recht, Fälle von nachgewiesenen oder vermuteten Verstößen gegen Compliance-Vorschriften zu melden. Dies erfolgt über den Hinweisgeber-Meldekanal: <https://whistleblower.kontron.com> oder – falls gewünscht –

- › direkt an ein Vorstandsmitglied der Kontron AG oder
- › direkt an das Kontron Compliance Management Team unter [Compliance@kontron.com](mailto:Compliance@kontron.com) direkt an einen
- › leitenden Manager oder an den Vorgesetzten des Mitarbeiters.

Darüber hinaus hat Kontron eine Telefon-Hotline (24/7) für anonyme Meldungen eingerichtet. Die Hotline ist unter folgenden Nummern erreichbar:

0800 / 700 799 (gebührenfrei aus Österreich)

+ 43 1 80191 1194 (international)

Alle Beschwerden können jederzeit vertraulich und anonym eingereicht werden. Kontron legt großen Wert darauf, dass seine Mitarbeiter bereit sind, Fälle von Compliance-Verstößen und entsprechende Verdachtsmomente zu melden, und dass dies ohne Angst vor rechtlichen, beruflichen oder persönlichen Nachteilen erfolgen kann. Alle Beschwerden werden untersucht. Bei Bedarf werden Korrekturmaßnahmen umgesetzt. Sämtliche Unterlagen werden im gesetzlich zulässigen Umfang vertraulich behandelt. Gegen Beschwerdeführer werden keinerlei Repressalien geduldet.