

VERHALTENSRICHTLINIE

Der Erfolg der *Ortner* Unternehmensgruppe hängt nicht zuletzt von der Integrität und dem Handeln von uns allen ab. Ein wesentliches Element von Integrität ist korrektes Verhalten im tagtäglichen Geschäftsbetrieb und im Alltag. Als international tätiges Unternehmen hat die Firma *Ortner* zahlreiche rechtliche Regelungen im In- und Ausland zu beachten. Verstöße gegen diese Regelungen wollen wir vermeiden. Bereits vermeintlich geringe Rechtsverstöße von Mitarbeitenden können das Ansehen der Firma *Ortner* erheblich beeinträchtigen und großen – auch finanziellen – Schaden zufügen. Zudem können Rechtsverstöße auch gravierende persönliche Folgen haben. Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitenden, dass sie diese Verhaltensrichtlinie stets beachten und umsetzen.

1. Beachtung des geltenden Rechts und anderer Regelungen

Es ist für uns eine Selbstverständlichkeit, sämtliche jeweils vorherrschenden Gesetze einzuhalten. Gleiches erwarten wir von unseren Mitarbeitenden und Geschäftspartnern.

2. Achtung der Menschenwürde

Die Firma *Ortner* respektiert die Würde jedes einzelnen Menschen und setzt sich für die Einhaltung und den Schutz der Menschenrechte ein. Dazu verpflichten wir auch all unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden. Dies gilt für die Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens, und selbstverständlich auch für unser Verhalten gegenüber anderen. Niemand von unseren Mitarbeitenden darf zum Beispiel direkt oder indirekt durch Gewalt und/oder Einschüchterung zur Beschäftigung oder zu anderen Tätigkeiten und Handlungen gezwungen werden. Wir erwarten die Einhaltung der Menschenrechte auch von unseren Lieferanten, Sub-Unternehmern und sonstigen Geschäftspartnern.

3. Respektvolles Miteinander und Verbot von Diskriminierung

Wir respektieren die persönliche Würde und Integrität jedes Menschen und fördern ein Arbeitsumfeld, das frei von jeglicher, auch sexueller, Belästigung ist. Jegliche Form von unangemessenem Verhalten, auch verbal, ist mit unseren Werten unvereinbar und wird nicht geduldet. Hierbei sind die individuellen Grenzen jeder einzelnen Person zu berücksichtigen.

In der Vielfalt unserer Mitarbeitenden liegt großes Potenzial. Die Firma *Ortner* beschäftigt aus Überzeugung Menschen mit unterschiedlichster Herkunft und Erfahrung. Wir halten alle unsere Mitarbeitenden dazu an, eine Atmosphäre respektvollen Miteinanders zu schaffen und jeglicher Diskriminierung, sei es aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, des Alters, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder sonstiger persönlicher Merkmale, entschieden entgegenzutreten.

4. Nachhaltigkeit und Umweltschutz

Wir als Firma *Ortner* sind uns der ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit bewusst und verpflichten uns, den Boden, das Wasser, die Luft, die biologische Vielfalt sowie Kulturgüter zu schützen. Alle Mitarbeitenden haben dem Entstehen schädlicher Umwelteinwirkungen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben durch vermeidende und vermindernde Maßnahmen im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens vorzubeugen und sorgsam mit natürlichen Ressourcen umzugehen.

Unsere Umweltgrundsätze:

- Bei der Entwicklung von neuen Produkten und Produktionsverfahren steht die ökologische Sicherheit im Fokus.
- Wir arbeiten mit Engagement an neuen, ressourcenschonenden und effizienten Konzepten, um unseren Beitrag für eine gesicherte und lebenswerte Umwelt zu leisten.
- Bei der Auswahl unserer Lieferanten und Auftraggeber werden Unternehmen mit gelebter Umweltpolitik bevorzugt.

5. Interessenskonflikte

Wir als Firma *Ortner* erwarten von unseren Mitarbeitenden Loyalität gegenüber dem Unternehmen. Dazu zählt auch, jegliche Situation zu vermeiden, in der persönliche oder finanzielle Interessen mit jenen der Firma *Ortner* in Konflikt geraten.

Insbesondere ist es untersagt, sich ohne vorherige schriftliche Zustimmung der Geschäftsleitung an Unternehmen von Wettbewerbern, Lieferanten oder Kunden zu beteiligen oder Geschäftsbeziehungen mit ihnen im privaten Umfeld einzugehen, weil dies zu einem Interessenkonflikt führen kann. Ein solcher Konflikt ist immer dann gegeben, wenn Art und Umfang einer Beteiligung dazu geeignet sind, Handlungen in Ausübung der Tätigkeit der Firma *Ortner* in irgendeiner Form zu beeinflussen. Unter einer Beteiligung ist jedes wirtschaftliche Engagement bei Wettbewerbern, Lieferanten oder Kunden zu verstehen. Darüber hinaus fallen hierunter alle Fälle einer nicht unwesentlichen Mitarbeit, wie zum Beispiel die Übernahme von Mandaten, die Annahme von Beratungsverträgen oder vergleichbaren Aufträgen.

6. Verbot der Bestechung und Geschenkannahme

Geschenkanbietung

Mitarbeitende dürfen weder Amtsträgern noch Mitarbeitenden anderer Unternehmen oder sonstigen Dritten im betrieblichen Kontext persönliche Vorteile (Geschenke, etc.) gewähren. Es ist zu beachten, dass bereits jeder Anschein von Bestechung oder Bestechlichkeit unbedingt zu vermeiden ist. Hiervon ausgenommen, nicht jedoch bei Amtsträgern, sind im betrieblichen Kontext übliche und erlaubte (Werbe-) Geschenke geringen Werts.

Gegenüber Amtsträgern gilt ein verschärfter Maßstab: Vorteile jeder Art sind untersagt. Denkbar bleiben allein Aufmerksamkeiten von unbedeutendem Wert, soweit sie rechtlich zulässig sind und nicht darauf abzielen, eine Entscheidung zu lenken. Unabhängig von der Höhe bedarf jede Leistung an Amtsträger – sei es ein Geschenk, eine Einladung, eine Bewirtung oder ein anderweitiger Vorteil – der vorab eingeholten schriftlichen Freigabe der Geschäftsleitung. Fehlt diese Freigabe, hat die Zuwendung zu unterbleiben.

Geschenkannahme

Geschenke dürfen maximal bis zu einem Wert von € 50,-- angenommen werden. Geschenke mit einem Wert von über 50,-- und maximal 200,-- EUR dürfen nach Zustimmung der Führungskraft angenommen werden. Dies wird firmenintern zur Nachvollziehbarkeit registriert. Geschenke über 200,-- EUR dürfen nicht angenommen werden. Wenn eine Rückgabe nicht möglich oder unhöflich wäre, ist das Geschenk zunächst anzunehmen, der Fall aber sofort der Führungskraft zu melden. Niemals angenommen werden darf Bargeld. Für Mitarbeitende, die in Einkaufs-, Vergabe- oder Beschaffungsprozesse eingebunden sind, gilt ein grundsätzliches Annahmeverbot für Geschenke und Einladungen; zulässig bleiben lediglich vereinzelte Werbemittel von geringem Wert sowie geschäftsübliche Bewirtungen in angemessenem Umfang.

Gewinnspiele

Die Teilnahme an Gewinnspielen (z.B.: im Zuge eines Messebesuchs) ist privat möglich. Der Gewinn kann in diesem Fall auch privat behalten werden.

Einladungen, Bewirtung und Reisen

In solchen Fällen ist die Annahme oder das Anbieten bei betrieblichem Konnex in angemessenem Rahmen erlaubt. Als Richtwert gilt EUR 150,-- pro Person und Anlass, Werte darüber sind mit der Führungskraft abzusprechen. Nicht zulässig sind Einladungen ohne fachlichen Anlass, Einladungen zu Veranstaltungen, bei denen das Rahmenprogramm im Vordergrund steht, sowie die Einladung von Begleitpersonen.

7. Verhalten im Wettbewerb

Mitbewerber sind wichtige Elemente der Marktwirtschaft. Die Firma *Ortner* steht dem positiv gegenüber und legt großen Wert auf eine faire Behandlung und konstruktiven Umgang mit den Marktbegleitern. Wettbewerbswidrige Verhaltensweisen lehnt die Firma *Ortner* ab. Zu vermeiden sind insbesondere unzulässige Absprachen, wie z.B. Preisabsprachen, Weitergabe von Projektinformationen, technischen Daten, Produktinformationen, Kalkulationsgrundlagen, Preisauskünfte, etc. Bei allen Kontakten mit Wettbewerbern gilt es zu vermeiden, über vertrauliche oder wettbewerbsrelevante Inhalte zu sprechen.

8. Sachleistungen

Die private Inanspruchnahme von Sachleistungen (Nutzung und Verwendung von Werkzeugen, Maschinen, Firmeneigentum und Waren) für Mitarbeitende ist ausschließlich in Absprache mit der jeweiligen Abteilungsleitung erlaubt.

9. Umgang mit internem Wissen, Vertraulichkeit

Betriebs- und Geschäftskennntnisse und -wissen sind vertraulich zu behandeln. Diese Verpflichtung besteht auch nach Beendigung des Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses fort.

10. Informationssicherheit und Cybersecurity

Der Schutz von Informationen, IT-Systemen und digitalen Ressourcen ist eine gemeinsame Verantwortung aller Mitarbeitenden. Unternehmensdaten sind vor unberechtigtem Zugriff, Verlust, Manipulation oder Offenlegung zu schützen. Passwörter dürfen nicht weitergegeben werden. Sicherheitsvorfälle, verdächtige E-Mails, Phishing-Versuche oder sonstige Cyberangriffe sind unverzüglich an die zuständigen Stellen zu melden. Die Nutzung privater Hard- und Software für dienstliche Zwecke ist nicht zulässig.

11. Umgang mit Künstlicher Intelligenz (KI)

Der Einsatz von KI-Anwendungen (z. B. *Copilot* oder vergleichbare Systeme) darf ausschließlich unter Beachtung der internen Richtlinien und in Absprache mit der IT-Abteilung erfolgen. Vertrauliche Unternehmensinformationen, Kundeninformationen, personenbezogene Daten sowie technische Unterlagen dürfen nicht ohne entsprechende Freigabe in KI-Systeme eingegeben werden. Von KI erzeugte Inhalte sind vor ihrer Verwendung auf Richtigkeit, Vollständigkeit und rechtliche Zulässigkeit zu prüfen.

12. Datenschutz und personenbezogene Daten

Der Schutz personenbezogener Daten von Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern hat für die *Ortner* Gruppe hohe Priorität. Personenbezogene Daten dürfen ausschließlich im Rahmen der geltenden Datenschutzgesetze sowie der internen Vorgaben verarbeitet werden. Jede unbefugte Weitergabe oder Nutzung personenbezogener Daten ist untersagt.

13. Dokumentation von Geschäftstätigkeiten

Sämtliche Geschäftstätigkeiten sind vollständig und einwandfrei in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und den internen Regelungen und Prozessen der Firma *Ortner* für Dritte nachvollziehbar und leserlich zu dokumentieren.

14. Sicherheit und Gesundheit

Alle Mitarbeitenden haben für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu sorgen. Die strikte Einhaltung der Sicherheitsvorschriften und -praktiken ist unverzichtbare Voraussetzung für unsere Tätigkeit.

15. Drogen- und Alkoholverbot

Wir als Firma *Ortner* erzeugen sensible Produkte und Anlagen von höchster Präzision und bieten wichtige Dienstleistungen an - in Märkten mit sehr hohen Qualitäts- und Sicherheitsanforderungen. Es geht in der Regel um die Gesundheit und das Leben von Menschen. Mitarbeitende, die unter Einfluss von Alkohol oder Drogen stehen, gefährden nicht nur sich und andere, sie gefährden auch in hohem Maß die Qualität der Produkte und Anlagen sowie Leben und Gesundheit ihrer Kolleg*innen. Angetrunken oder berauscht arbeitende Menschen können unabsehbare Schäden und Gefahren an Maschinen, Anlagen und Einrichtungen verursachen.

Auch aufgrund des Arbeits- oder Dienstvertrags und nach den arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften dürfen sich Mitarbeitende nicht durch Drogen- oder Alkoholkonsum in einen Zustand versetzen, in dem sie ihre Arbeit nicht mehr ordnungsgemäß leisten oder sich oder andere gefährden. Der Konsum von Alkohol und Drogen während der Arbeitszeit und auf dem Betriebsgelände ist untersagt; das gilt auch für Baustellen und Kundenstandorte. Vorgesetzte müssen Mitarbeitende, die offensichtlich unter Einfluss von Drogen oder Alkohol stehen, ihres Arbeitsplatzes verweisen und ihnen eine schriftliche Abmahnung erteilen. Im Wiederholungsfall ist mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen.

Die Geschäftsleitung kann aus besonderem Anlass Ausnahmen vom Alkoholverbot zulassen, z.B. für Jubiläumsveranstaltungen, Weihnachtsfeiern oder die Bewirtung bei Geschäftsbesuchen.

16. Bekenntnis zu Zielen der Exportkontrolle

Als Firma *Ortner* und als international tätiges Unternehmen bekennen wir uns zu den Zielen der Exportkontrolle. Im Wesentlichen sind dies die Verhinderung der Verbreitung von Massenvernichtungswaffen (Nonproliferation) und die Verhinderung der unkontrollierten Verbreitung konventioneller Rüstungsgüter. Wir bekennen uns dazu, diese Ziele entsprechend zu unterstützen und regelkonform im Unternehmen umzusetzen.

17. Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Die strikte Einhaltung aller nationalen und internationalen Gesetze schließt selbstverständlich auch die Bekämpfung der Geldwäsche sowie die der Terrorismusfinanzierung und die Beachtung von nationalen und internationalen Sanktionen und Embargos mit ein.

Zahlungen müssen einem legitimen geschäftlichen Zweck dienen, dokumentiert sein und ausschließlich über Konten laufen, die dem vertraglichen Geschäftspartner eindeutig zuordenbar sind. Barzahlungen sind auf belegte Bagatellfälle beschränkt; an Maßnahmen zur Verschleierung der Mittelherkunft oder des wirtschaftlich Berechtigten wirken wir nicht mit.

Jede Abweichung – insbesondere Zahlungen an oder von Dritten, nicht zuordenbare Konten sowie ungewöhnliche Zahlungsmodalitäten – bedarf der vorherigen Freigabe der Geschäftsleitung; bis dahin ist die Transaktion anzuhalten. Auffällige Zahlungs- oder Geschäftsstrukturen, namentlich bei Bezug zu Hochrisiko-Jurisdiktionen sind unverzüglich zu klären und über die vorgesehenen Meldewege anzuzeigen.

18. Einhaltung und Umsetzung der Verhaltensrichtlinien

Die Führungskräfte der Firma *Ortner* sind angehalten, den Mitarbeitenden die Bedeutung und die Inhalte dieser Verhaltensrichtlinien zu vermitteln, vorzuleben und sie bei der Umsetzung zu unterstützen. Weiters sind sie dafür verantwortlich, dass die Verhaltensrichtlinien von allen im Unternehmen Tätigen eingehalten werden.

19. Vorgehen bei Zuwiderhandeln

Wir alle sind verpflichtet, Verletzungen dieser Grundsätze umgehend den zuständigen Stellen im Unternehmen (Vorgesetzte der Betroffenen sowie HR) zu melden. Etwaige Missstände sind unverzüglich abzustellen.

Führungskräfte haben im Falle einer Zuwiderhandlung in Abstimmung mit der HR-Abteilung wie folgt vorzugehen:

- a. den Verdacht sorgfältig und diskret prüfen und mit den Betroffenen besprechen
- b. bei konkreten Hinweisen und Erhärtung des Verdachtes unverzüglich an die Geschäftsführung zur weiteren Veranlassung zu berichten

Schwere Verstöße gegen Gesetze oder diese Verhaltensrichtlinie können arbeitsrechtliche Konsequenzen wie auch strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

20. Hinweisgeberschutz / Whistleblowing

Mitarbeitende sowie externe Personen können mögliche Verstöße gegen Gesetze, interne Richtlinien oder diese Verhaltensrichtlinie über die vorgesehenen Meldewege anonym melden. Niemand darf wegen einer gutgläubigen Meldung benachteiligt werden.

Diese Verhaltensrichtlinie gilt für alle Mitarbeitenden der *Ortner* Gruppe einschließlich der Auszubildenden und aller zeitweilig im Betrieb tätigen Personen wie Praktikanten*innen und Arbeitnehmer*innen von Fremdfirmen.

Verstöße gegen diese Verhaltensrichtlinie können je nach der Schwere des Verstoßes zu dienst- und arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

Die Geschäftsleitung der *Ortner* Gruppe.

Stefanie Rud, CEO

Matthias Buttazoni, CTO

Villach, im August 2026