



Achtung: Ausdrücke / Kopien dieser Datei unterliegen nicht dem Änderungsdienst (gültig nur zum Zeitpunkt des Ausdrucks)!

Inhalt

Ziele	1
BeMo Verhaltens-Kodex	1
1. Einleitung	1
2. Firmenwerte, Führungsverständnis, Verantwortungen	2
3. Chancengleichheit und respektvolles Miteinander	2
4. Gesetzeskonformes Verhalten	3
4.1. Vertraulichkeit von Daten	3
4.2. Achtung des freien Wettbewerbs und Verhalten auf dem Markt sowie Antikorruption	3
5. Außenbeziehungen	4
5.1. Unternehmensinformationen	4
5.2. Verhalten gegenüber Auftraggeber, Partnerunternehmen, Nachunternehmern und Lieferanten	4
6. Bekenntnis zu gesellschaftlicher Verantwortung	4
6.1. Sponsoring und Initiativen zur Förderung des Gemeinwohls	4
6.2. Arbeits-/Gesundheits- und Umweltschutz	4
7. Einhaltung des Verhaltenskodex / Berichtswesen	5
7.1. Bestätigung und Berichtswesen	5
8. Gültigkeit des Kodex	5
Mitgeltende Dokumente	5

Verantwortliche:	Geschäftsführung (GF), IMS Beauftragter der obersten Leitung (IMB)
Mitwirkende:	Alle Mitarbeitenden

Ziele

- Entwickeln, Fördern, Stärken und Leben einer einheitlichen und von allen Mitarbeitenden akzeptierten und respektierten Kultur im Handeln
- Vorgeben von Leitlinien in ethischen, sozialen und ökologischen Fragen für alle Aktivitäten der BeMo und das Verhalten ihrer Mitarbeitenden

BeMo Verhaltens-Kodex

1. Einleitung

Die BeMo ist sich ihrer Rolle in der Gesellschaft und ihrer Verantwortung gegenüber Kunden und Geschäftspartnern sowie Mitarbeitenden und Eigentümern bewusst. Das Unternehmen verpflichtet sich daher zu klaren Grundsätzen. Diese bilden den Rahmen für das unternehmerische und gesellschaftliche Handeln der Firma.

In Anlehnung an die Global Compact Initiative der Vereinten Nationen wird die BeMo innerhalb ihres Einflussbereichs die folgenden Grundwerte anerkennen und ihnen in der Praxis entsprechen:

- Schutz der international verkündeten Menschenrechte
- Eintritt für die Beseitigung aller Formen von Zwangs-/Pflichtarbeit und die Abschaffung von Kinderarbeit
- Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf
- Umsichtiger Umgang mit ökologischen Ressourcen
- Korruptionsbekämpfung

Die Integrität sämtlicher Handlungen ist eine wesentliche Voraussetzung für nachhaltig erfolgreiches Wirtschaften. Damit untrennbar verbunden ist die Integrität des Verhaltens und der Entscheidungen unserer Mitarbeitenden. Integres Verhalten bedeutet für uns die Einhaltung bzw. Beachtung rechtlicher, sozialer, ethischer und ökologischer Grundsätze und Vorgaben, die für unsere Firma gelten oder denen wir uns freiwillig unterworfen haben. Maßgeblich sind hierfür die firmenweit gültigen Verhaltensregeln, die im folgenden „BeMo-Verhaltens-Kodex“ und den mitgeltenden Dokumenten beschrieben und festgelegt sind.



Achtung: Ausdrücke / Kopien dieser Datei unterliegen nicht dem Änderungsdienst (gültig nur zum Zeitpunkt des Ausdrucks)!

Es muss klar sein, dass jegliches Fehlverhalten nie im Interesse des Unternehmens ist und auch ein einmal gesetzter Akt selbst Jahre später noch Konsequenzen haben kann und auch geringere Verstöße kein Kavaliersdelikt sind.

Bestimmendes Element für die feste Verankerung des Verhaltenskodex im gesamten Unternehmen ist das Bekenntnis der Geschäftsführung und der Führungskräfte, das sie klar ausdrücken und kommunizieren.

Jede Führungskraft unseres Unternehmens muss den Verhaltenskodex konsequent leben und verlangen, dass in ihrem Verantwortungsbereich Entscheidungen und Handlungen im Einklang mit den jeweiligen rechtlichen Bestimmungen und den BeMo-Werten und -Regeln stehen.

2. Firmenwerte, Führungsverständnis, Verantwortungen

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter identifizieren sich mit den Firmengrundwerten:

- Verantwortung
- Verlässlichkeit
- Engagement und Teamgeist
- Partnerschaftlichkeit
- Effizienz und Exzellenz
- Innovation

In der BeMo wird von allen Führungskräften, ausgehend von der Geschäftsführung, ein Führungsverhalten erwartet und angewendet, das folgenden Grundsätzen entspricht:

- Konsequentes und glaubwürdiges Vorleben der gewünschten Verhaltensweisen
- Fairer und respektvoller Umgang, Achtung von Würde und Person
- Klare Kommunikation und Information
- Richtung geben, motivieren und inspirieren
- Offen sein für andere Ideen und Meinungen
- Veränderungen einleiten
- Überprüfen, ob die ihnen unterstellten Mitarbeitenden die Anforderungen der Grundsatzklärung verstanden haben und sicherstellen, dass sie über die notwendigen Mittel verfügen, diese zu erfüllen und sie umzusetzen
- Mitarbeitende unterstützen, die sich mit Fragen an sie wenden

Alle Mitarbeitenden der BeMo müssen folgender Verantwortung nachkommen:

- Einhalten der Vorgaben dieser Grundsatzklärung
- Einhalten der Gesetze, Verordnungen, Richtlinien, Normen und sonstigen Vorgaben, die für ihre Tätigkeiten gelten
- Bei Zweifeln Rat bei ihren Vorgesetzten holen und Hilfe fordern
- Teilnehmen an den Weiterbildungsmaßnahmen des Unternehmens
- Informieren falls die in dieser Grundsatzklärung aufgeführten Verhaltensweisen nicht eingehalten oder verletzt werden
- Aktiv und konstruktiv an internen Prüfungen/Audits mitarbeiten um Defizite und Schwächen des Unternehmens auszumachen und zu beheben

3. Chancengleichheit und respektvolles Miteinander

Die BeMo achtet die Würde und Persönlichkeit aller Mitarbeitenden. Der Umgang miteinander ist von gegenseitigem Respekt und Fairness geprägt. Die Führungskräfte nehmen ihre Vorbildrolle wahr und bewähren sich besonders in Konfliktsituationen als kompetente Ansprechpartner.



Achtung: Ausdrücke / Kopien dieser Datei unterliegen nicht dem Änderungsdienst (gültig nur zum Zeitpunkt des Ausdrucks)!

Die BeMo fördert Chancengleichheit und Vielfalt. Keine Mitarbeitenden oder Bewerbenden werden aufgrund des Geschlechts, des Familienstands, der Nationalität, des Alters, der ethnischen und sozialen Herkunft, der politischen Anschauung, der Religion, der sexuellen Orientierung oder durch eine Einschränkung/Behinderung benachteiligt. Über die Auswahl, Ausbildung und Förderung von Mitarbeitenden wird ausschließlich nach tätigkeitsbezogenen Kriterien entschieden. In einer eigenen **Richtlinie Gleichbehandlung, Antidiskriminierung, Diversität und Integration (IMS- Dokument FD1301)** sind entsprechende Vorgaben und Maßnahmen festgelegt.

Hervorragende Leistungen sind Voraussetzungen für unternehmerischen Erfolg. Die BeMo wird daher solche Talente besonders fördern, die sowohl durch ihre Fachkompetenz als auch durch ihre sozialen Fähigkeiten zum nachhaltigen Unternehmenserfolg beitragen. Die BeMo bietet entsprechende Möglichkeiten zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung an und ermutigt alle, solche Angebote wahrzunehmen.

Die BeMo setzt sich dafür ein, dass die Mitarbeitenden unternehmerische Belange mit ihrem Privatleben in Einklang bringen können. Besonderes Augenmerk gilt dabei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

4. Gesetzeskonformes Verhalten

In allen Bereichen des unternehmerischen Handelns unterliegt die BeMo Gesetzen, Verordnungen, Bescheiden, Normen und vergleichbaren Vorschriften. Sie setzen zum Beispiel Sicherheits- und Umweltstandards, stellen Anforderungen an die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, regulieren das Verhalten in den unterschiedlichen Märkten oder untersagen bestimmte Verhaltensweisen und Praktiken.

Für die BeMo ist es oberstes Ziel, diesen Ansprüchen gerecht zu werden und sich nur innerhalb dieses vorgegebenen Handlungsrahmens zu bewegen.

Wie bereits in **FD12-Compliance-Politik** festgelegt, erwartet BeMo von den Mitarbeitenden aber mehr als die bloße Befolgung von Regeln und die Einhaltung vorgeschriebener Abläufe, sondern ein **verantwortungsvolles Handeln**.

Alle Mitarbeitenden sind daher aufgefordert, sich folgende vier Fragen zu stellen, wenn sie für die BeMo Entscheidungen treffen:

- **Ist meine Entscheidung im Interesse der BeMo?**
- **Steht sie im Einklang mit den BeMo Firmenwerten?**
- **Ist sie rechtmäßig?**
- **Bin ich bereit, für meine Entscheidung Verantwortung zu übernehmen?**

Sollte bei auch nur einer dieser Fragen Unsicherheit bestehen so erwartet die BeMo, dass entweder Beratung eingeholt wird und danach voll hinter der Entscheidung gestanden werden kann, oder die Entscheidung muss unterbleiben.

4.1. Vertraulichkeit von Daten

Alle Mitarbeitenden der BeMo sind verpflichtet die Datenschutzgesetze einzuhalten und ausschließlich nur die Daten zu verarbeiten, die für die effiziente Abwicklung ihrer Aufgaben und Tätigkeiten in der Unternehmung notwendig sind. Die Mitarbeitenden verpflichten sich weiters, alle Daten und Informationen, von denen sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Kenntnis erlangen, vertraulich und diskret zu behandeln. Siehe auch **FD1331–Datenschutzleitlinie**.

4.2. Achtung des freien Wettbewerbs und Verhalten auf dem Markt sowie Antikorruption

Alle Mitarbeitenden der BeMo verpflichten sich die Gesetze des freien Wettbewerbs und gegen Korruption einzuhalten. Sie vermeiden jegliche Handlungen, die einen Missbrauch oder eine unlautere Einschränkung des Wettbewerbs oder eine Korruption bedeuten oder den Anschein dazu erwecken.

Basierend auf den Grundsätzen in der **FD12-Compliance-Politik** und in Umsetzung der Dokumente **FD-33-Compliance-Managementsystem** sowie **MA110-Managementsystem für Korruptionsbekämpfung (MSK) und Wettbewerb** dienen die **Unternehmensrichtlinie Antikorruption (FD1310)**, die **Unternehmensrichtlinie**



Achtung: Ausdrücke / Kopien dieser Datei unterliegen nicht dem Änderungsdienst (gültig nur zum Zeitpunkt des Ausdrucks)!

Kartellrecht (FD1320) und weitere mit konkreten Handlungsanweisungen und Fallbeispielen zur Unterstützung der Mitarbeitenden im operativen Geschäft.

5. Außenbeziehungen

Die BeMo tätigt ihre Geschäfte stets mit rechtlich einwandfreien Mitteln und fordert das Gleiche uneingeschränkt von ihren Mitarbeitenden. Auf die Einhaltung dieses Grundsatzes achtet die BeMo auch bei ihren Geschäftspartnern, Lieferanten und Kunden.

Die privaten Interessen der BeMo-Mitarbeitenden und die Interessen des Unternehmens sind strikt voneinander zu trennen. Ein Interessenkonflikt tritt auf, wenn die Privatinteressen mit den BeMo-Interessen kollidieren.

5.1. Unternehmensinformationen

Die BeMo führt einen offenen und sachlichen Dialog mit allen Interessensgruppen. Sämtliche Mitteilungen der BeMo erfolgen vollständig, sachlich, inhaltlich korrekt und verständlich sowie zeitnah. Um ein einheitliches Auftreten zu gewährleisten, sind nur besonders autorisierte Personen befugt, Informationen an die Öffentlichkeit, Medien oder andere Dritte weiterzugeben (Siehe UA30-Kommunikation und Dokumentation)

5.2. Verhalten gegenüber Auftraggeber, Partnerunternehmen, Nachunternehmern und Lieferanten

BeMo sieht ihre Vertragspartner, Nachunternehmer, Lieferanten und ihre Partnerunternehmen als unerlässlich zum Erreichen ihrer Ziele an und bemüht sich, ihre Werte/Prinzipien auch in der Beziehung zu den Partnern so weit wie möglich umzusetzen und zu leben.

Alle Mitarbeitenden der BeMo, die an Verfahren zur Auswahl von Partnerunternehmen, Nachunternehmern, Lieferanten und externen Mitarbeitenden beteiligt sind, müssen unparteiisch und objektiv handeln und nachvollziehbare Kriterien bei der Auswahl zugrunde legen.

6. Bekenntnis zu gesellschaftlicher Verantwortung

Die Wahrnehmung von Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt ist ein wesentlicher Faktor für nachhaltigen Unternehmenserfolg. Durch die von ihr erstellten Bauwerke, Produkte und Dienstleistungen, ihre Investitionen und ihre Rolle als Arbeitgeber erfüllt die BeMo eine strukturell und gesamtwirtschaftlich wichtige Aufgabe.

Die BeMo agiert verantwortungsbewusst auf internationaler, nationaler, regionaler wie auch lokaler Ebene und als lebendiger Teil der jeweiligen Gemeinschaften. Hierzu hält die BeMo den Dialog mit Gruppen, die von den geschäftlichen Aktivitäten betroffen sind oder deren Aktivitäten Einfluss auf die unternehmerische Tätigkeit der BeMo besitzen.

Die BeMo begrüßt das gesellschaftliche und politische Engagement ihrer Mitarbeitenden, sofern dies unter den jeweiligen nationalen, regionalen oder lokalen Umständen angemessen ist und keine Kollision mit den betrieblichen Belangen der BeMo erfolgt.

6.1. Sponsoring und Initiativen zur Förderung des Gemeinwohls

Wenn die BeMo ihr Engagement gegenüber der Gesellschaft in Zuweisung von Mitteln an Organisationen ausdrückt (Patenschaften, Schirmherrschaften, Sponsoring, Schenkungen, u.Ä.) muss dies stets im Einklang mit der Strategie des Unternehmens erfolgen und alle notwendigen internen Genehmigungen aufweisen sowie vollkommen transparent und nachvollziehbar erfolgen.

6.2. Arbeits-/Gesundheits- und Umweltschutz

Die BeMo arbeitet an einer kontinuierlichen Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie des Umweltschutzes. Die Belegschaft ist für den Schutz von Mensch und Umwelt in ihrem Arbeitsumfeld mitverantwortlich. Siehe auch FD11-Integrierte Sicherheits-, Umwelt- und Qualitäts-Politik.



Achtung: Ausdrücke / Kopien dieser Datei unterliegen nicht dem Änderungsdienst (gültig nur zum Zeitpunkt des Ausdrucks)!

7. Einhaltung des Verhaltenskodex / Berichtswesen

Bei Fragen, die diesen Kodex und seine Einhaltung betreffen, suchen alle Mitarbeitenden zunächst eine Klärung mit den Vorgesetzten. Dabei wird geklärt, wie einzelne Passagen des Kodex zu verstehen sind oder wie konkretes eigenes Verhalten an den Maßstäben des Kodex zu messen ist.

Haben Mitarbeitende Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen den Kodex durch andere Mitarbeitende, durch dritte Personen oder durch sie/ihn selbst, so sind diese zunächst auch in dem jeweiligen Arbeitsumfeld zu melden, sofern dies angemessen, sinnvoll und möglich erscheint. Im gegenteiligen Fall wenden sich die Mitarbeitenden und/oder deren Vorgesetzte an die Geschäftsführung oder an die Compliance-Officer (CO) bzw. die Compliance Funktion für Korruptionsbekämpfung (CFK). Weitere mögliche Ansprechpersonen sind die Betriebsräte, die Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) bzw. die Sicherheitsbeauftragten (SiBe). Eine Meldung kann auch über das digitale Hinweisgebersystem abgegeben werden (siehe auch FD1210).

Die genannten Personen werden jede Frage, jeden Hinweis und jede Anregung auf Wunsch streng vertraulich behandeln und diesen so nachgehen, wie es den einzelnen Anliegen angemessen ist. Mitarbeitende haben – vorbehaltlich von Sanktionen wegen eines eigenen Verstoßes gegen den Verhaltenskodex – keinerlei Nachteile zu befürchten.

Die Namen der bestellten Personen für CO/CFK, SVP/SiBe sind in FD2230-Organigramm-IMS-Struktur dargelegt.

7.1. Bestätigung und Berichtswesen

Jede Führungskraft mit Personalverantwortung wird dem verantwortlichen CO jährlich über die Umsetzung des Verhaltenskodex im jeweiligen Verantwortungsbereich berichten; Verstöße gegen den Verhaltenskodex sind zu nennen.

8. Gültigkeit des Kodex

Der Verhaltens-Kodex wird von der Geschäftsführung periodisch auf Aktualität geprüft und bei Bedarf überarbeitet und bleibt solange gültig, bis die Geschäftsführung eine Aktualisierung, Überarbeitung oder Aufhebung beschließt.

Version 3; freigegeben durch den zuständigen GF, Innsbruck am 23.02.2023.

Mitgeltende Dokumente

Dokumenten Nr.	Kurzbeschreibung
Wie im Text erwähnt	

Bearbeiter/Datum:	Thaler; 23.02.2023
Änderungen zur Vorversion:	Textliche Änderungen/Ergänzungen unter Punkt 3, 4.2 und 7 sind GRAU hinterlegt markiert