



Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

als eine der großen Windstromproduzentinnen in Österreich, die auch in ausgewählten europäischen Märkten tätig ist, sind wir uns unserer Verantwortung für Mensch und Umwelt bewusst. Dazu gehört, dass die Windkraft Simonsfeld jederzeit und überall die geltenden Gesetze einhält, ethische Grundwerte respektiert und nachhaltig handelt. Dies alles stets getreu unserer Mission:

Windkraft ist unser Antrieb. Wir schaffen Werte für Mensch und Umwelt

Mit dem Windkraft Simonsfeld Code of Conduct möchten wir die wesentlichen Prinzipien und Verhaltensregeln in einem für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – national wie auch international – gültigen Dokument festschreiben und zeigen, dass

- 1) unsere Mitarbeiter*innen unser wertvollstes Kapital sind,**
- 2) wir allen Kund*innen und Partner*innen auf Augenhöhe begegnen,**
- 3) sie deshalb in uns einen Unterschied sehen und**
- 4) die Öffentlichkeit in uns einen Mehrwert erkennt und uns vertraut.**

Wir wünschen Euch viel Erfolg bei der Anwendung, damit wir gemeinsam den Ausbau der Ökostromerzeugung und damit die Energiewende so erfolgreich wie bisher weiter vorantreiben können!

Markus Winter,
Vorstand Technik

Alexander Hochauer,
Vorstand Finanz





Windkraft Simonsfeld
Code of Conduct
auf einen Blick



Gesellschaftliche & ökologische Verantwortung

- > Unternehmerische Verantwortung
- > Arbeitssicherheit und Gesundheit



Wettbewerb

- > Interessenkonflikte
- > Fairer und lauterer Wettbewerb



Finanzielles

- > Geldwäsche und Steuerhinterziehung
- > Korruption
- > Zuwendung



Respektvoller Umgang

- > Verhalten gegenüber Mitarbeiter*innen
- > Verhalten gegenüber unseren Stakeholdern



Transparenz & Vertraulichkeit

- > Geheimhaltung und Insiderinformation
- > Transparenz
- > Vertraulichkeit und Datenschutz



Seite 6

Gesellschaftliche & ökologische Verantwortung

Unternehmerische Verantwortung

Wir gehen verantwortungsvoll und nachhaltig mit natürlichen Ressourcen um und steigern in und außerhalb der Windkraft Simonsfeld das Bewusstsein dafür.

Arbeitsicherheit und Gesundheit

Wir vermeiden jegliche Gefährdungen für Mensch und Umwelt und setzen uns für betriebliche Gesundheitsförderung und Wohlfühlen am Arbeitsplatz ein.



Seite 7

Wettbewerb

Interessenkonflikte

Wir verpflichten uns, aktuelle oder potenzielle Interessenkonflikte sofort und in vollem Umfang offen zu legen.

Fairer und lauterer Wettbewerb

Wir bekennen uns zu fairem Verhalten am Markt.



Seite 8

Finanzielles

Geldwäsche und Steuerhinterziehung

Wir halten uns in allen Ländern an Gesetze zur Bekämpfung von Geldwäsche und Finanzkriminalität.

Korruption

Wir verpflichten uns, gegen Korruption einzutreten, um diese in unserem Einflussbereich zu unterbinden.

Zuwendung

Wir nehmen oder bieten keine Vorteile an, wenn dadurch Geschäftstransaktionen unzulässig beeinflusst werden oder ein derartiger Eindruck entstehen könnte.



Seite 10

Respektvoller Umgang

Verhalten gegenüber Mitarbeiter*innen

Wir stehen für respektvollen Umgang miteinander, verantwortungsvolles Führen und kurze Entscheidungswege.

Verhalten gegenüber unseren Stakeholdern

Unser Umgang mit Partner*innen, Kund*innen, Behörden, Interessent*innen und Anleger*innen ist geprägt von Respekt, Geradlinigkeit, Verlässlichkeit und Gemeinschaftlichkeit. Wir respektieren die Gemeinden und Kulturen, in denen wir aktiv sind, lernen von ihnen und unterstützen sie.



Seite 11

Transparenz & Vertraulichkeit

Geheimhaltungspflicht und Insiderinformationen

Wir schützen Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse der Windkraft Simonsfeld sowie unserer Geschäftspartner*innen vor einer unbefugten Verbreitung. Wir halten uns an das Verbot der Ausnutzung von Insiderinformationen zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil Dritter.

Transparenz

Wir bekennen uns zur Einhaltung von Transparenzkriterien betreffend Wertpapiergeschäften von Führungskräften.

Vertraulichkeit und Datenschutz

Wir achten auf die Einhaltung der geltenden datenschutzrechtlichen Vorschriften und schützen personenbezogene Daten.



Aufbau und Anwendung des Windkraft Simonsfeld Code of Conduct

Der Windkraft Simonsfeld Code of Conduct (CoC) baut auf der Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie der Windkraft Simonsfeld auf. Er gilt für die gesamte Windkraft Simonsfeld Gruppe, d.h. die Windkraft Simonsfeld AG samt all ihren Tochtergesellschaften (nachfolgend „WKS“).¹

Die anzuwendenden Gesetze sowie sonstige Rechtsvorschriften stellen die Grundlage allen Handelns der WKS dar. Verstöße sind nicht mit unseren Werten vereinbar, denn sie schaden dem Ruf unseres Unternehmens und können darüber hinaus im Extremfall schwerwiegende rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Unser Ziel ist es, unser Unternehmen weit über den gesetzlichen Mindestvorschriften zu führen und in allen Handlungen der Unternehmensgruppe unsere Rechenschaftspflicht für gesellschaftliche, ökologische und wirtschaftliche Belange miteinzubeziehen.

Darüber hinaus werden Regelungen dieses CoC durch interne Regeln (siehe WKS-Organisationshandbuch) zu ausgewählten Themenbereichen, als auch durch die gesetzlichen Bestimmungen konkretisiert und ergänzt. Soweit strengere Regelungen, Standards oder Anforderungen bestehen, werden sie durch diesen Verhaltenskodex nicht eingeschränkt und finden Anwendung. Bei Erlass von internen Regelwerken sind die Leitlinien dieses CoC zu beachten.

Die WKS unterstützt ihre Mitarbeiter*innen stets bei der Umsetzung dieses CoC und bietet bedarfsorientiert thematische Trainings an. Prinzipiell ist jede/r einzelne Mitarbeiter*in für die Einhaltung und Umsetzung des Verhaltenskodex selbst verantwortlich, wobei die Führungskräfte den Mitarbeiter*innen gegenüber durch gelebte Praxis als Vorbild agieren, die Einhaltung überwachen und bei Bedarf Schulungen anbieten. Bei der Einhaltung dieses CoC sind gesunder Menschenverstand, sowie ethische und moralische Grundsätze anzuwenden. Insbesondere gilt es folgende Fragen zu berücksichtigen:

- > **Ist diese Handlung ethisch vertretbar?**
- > **Ist diese Handlung rechtlich vertretbar?**
- > **Spiegelt diese Handlung die Ziele, Strategie und Vision des Unternehmens wider?**
- > **Wäre es ok, wenn diese Handlung öffentlich (z.B. Zeitung) bekannt würde?**



Der CoC ist auf Deutsch und Englisch auf unserer Website und im WKS-Intranet abrufbar.

¹ Anwendung findet dieser CoC auch auf jene Personen, die im Auftrag der WKS tätig sind. Wir erlauben uns, soweit dies möglich ist, diesen CoC auch auf dritte Personen, die im Auftrag der WKS tätig sind, anzuwenden.





Gesellschaftliche & ökologische Verantwortung

Unternehmerische Verantwortung

Wir bekennen uns im Sinne unserer Nachhaltigkeits- und Unternehmensstrategie – die auf den globalen Nachhaltigkeitszielen der Agenda 2030 der Vereinten Nationen aufbaut – zu einer gesellschaftlichen, ökologischen und ökonomischen Verantwortung, die weit über die gesetzlichen Forderungen hinausgeht.

Stabiles wirtschaftliches Wachstum bei größtmöglich gesellschafts- und umweltfreundlicher Gestaltung ist Ziel unseres unternehmerischen Schaffens. Wir versuchen unseren ökologischen Fußabdruck so gering wie möglich zu halten und wählen, wo möglich und wirtschaftlich vertretbar, stets die umweltfreundliche Variante (Dienstreise, Material, Fahrgemeinschaften...).

Wir bekennen uns zu dem Wunsch nach fortlaufender Verbesserung in Prozessabläufen, Umweltverträglichkeit und gesellschaftlicher Akzeptanz und sind dabei offen für notwendiges Umdenken und Umlenken.

Gemäß unserer unternehmerischen Grundhaltung beziehen wir in Geschäftsabläufen Stellung gegen nicht-nachhaltige Energieformen und treten für die Beschleunigung der Energiewende ein. Wir nehmen diese Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt aktiv wahr, indem wir uns bei der Gestaltung von energiepolitischen Rahmenbedingungen in Österreich aktiv einbringen und uns bei konkreten Projekten im Bereich der erneuerbaren Energien engagieren.

Wir sind politisch neutral und leisten keine Spenden an politische Parteien oder deren Vorfelddorganisationen.

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Die WKS bietet ihren Mitarbeiter*innen ein höchstmögliches Ausmaß an Sicherheit am Arbeitsplatz und unterstützt sie bei zusätzlichen Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge. Prozesse, Betriebsstätten und -mittel übertreffen dabei die anwendbaren gesetzlichen Mindestvorgaben zu Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Brandschutz (z.B. bedachte Auswahl der Arbeits- und Büroausstattung in Hinblick auf soziale Faktoren bzw. Schadstoffkriterien). Im Gegenzug verlangt die WKS von ihren Arbeitnehmer*innen, stets diesen Standards entsprechend vorzugehen, hochwertige Materialien behutsam zu behandeln und eine ausnahmslose Einhaltung der Sicherheitsverordnungen zu gewährleisten.





Wettbewerb

Interessenkonflikte

Es ist möglich, dass Mitarbeiter*innen in Situationen gelangen, in denen ihre persönlichen oder wirtschaftlichen Interessen (direkt oder indirekt oder durch nahestehende Personen oder Unternehmen) mit den Interessen der WKS in Konflikt stehen, geraten oder geraten können. Jede/r Mitarbeiter*in ist verpflichtet, aktuelle oder potenzielle Interessenkonflikte, auch wenn nur der Anschein für einen solchen Interessenkonflikt entstehen könnte, dem/der jeweiligen Vorgesetzten unaufgefordert sofort und in vollem Umfang offenzulegen und allenfalls um eine spezielle Genehmigung anzuschreiben.

Jegliche auf Erwerb gerichtete Nebentätigkeit, ob selbständig oder unselbständig, bedarf der vorhergehenden schriftlichen Zustimmung der WKS. Das Betreiben eines Unternehmens oder eine wesentliche direkte oder indirekte Beteiligung an einem Unternehmen, das mit der WKS ganz oder teilweise im Wettbewerb oder in einer Geschäftsbeziehung steht, ist umgehend zu melden. Nicht zuletzt können sich Interessenkonflikte ergeben, wenn nahe Angehörige² von Mitarbeiter*innen der WKS Unternehmen, die ganz oder teilweise mit der WKS im Wettbewerb oder in einer Geschäftsbeziehung stehen, betreiben oder daran beteiligt sind. Deshalb sind diese ebenso zu melden, sofern daraus Interessenkonflikte entstehen könnten.

Fairer und lauterer Wettbewerb

Es entspricht der Geschäftspolitik der WKS, einen fairen Wettbewerb zu fördern. Verstöße gegen wettbewerbs- und kartellrechtliche Vorschriften können schwerwiegende Folgen für die WKS haben und sind nicht mit unserer Unternehmensphilosophie vereinbar. Beschaffungsvorgänge wickeln wir gemäß unternehmensinternem Einkaufsleitfaden nach den Grundsätzen des freien und lauterer Wettbewerbs sowie der Gleichbehandlung aller Anbieter*innen ab.

Beschaffungsentscheidungen werden nur bei einem nachvollziehbaren und angemessenen Verhältnis zwischen dem Wert der zu erbringenden Leistung und dem Entgelt getroffen.

Jegliche Aktivitäten, die geeignet sind, den Wettbewerb zu beschränken, sind unzulässig. Darunter fallen sämtliche Absprachen – mündlicher oder schriftlicher Art – die das Wettbewerbsverhalten bestimmen oder beeinflussen können, Druck auf Zwischenhändler*innen ausüben oder Scheinangebote darstellen/fördern.

² Zu den Angehörigen zählen Ehepartner*innen, Lebensgefährte*innen, eingetragene Partner*innen, unterhaltsberechtigten Kinder und sonstige Personen, die bei Auftreten des Interessenskonfliktes seit mindestens einem Jahr im selben Haushalt wohnen. Ebenso juristische Personen, Personengesellschaften und treuhändisch tätige Einrichtungen, die in einem Naheverhältnis zu diesen Personen stehen.





Finanzielles

Geldwäsche & Steuerhinterziehung

Als Geldwäsche bezeichnet man den Prozess der Verschleierung der Herkunft illegal erhaltener oder verdächtiger Gelder, um diese legitim erscheinen zu lassen.

Wir bekennen uns nachdrücklich dazu, alle Gesetze zur Verhinderung, Aufdeckung und Meldung von Geldwäscheaktivitäten zu befolgen und wickeln unsere Geschäftsbeziehungen nur mit Kund*innen und Geschäftspartner*innen ab, die unseres Wissens nach eine legitime Geschäftstätigkeit ausüben und legitime Finanzmittel einsetzen.

Wir leisten darüber hinaus auch keine Unterstützung zur Umgehung von Steuergesetzen, weder in unseren Tätigkeiten noch in der Zusammenarbeit mit Dritten.

Korruption

„Korruption ist der Missbrauch anvertrauter Macht zum privaten Nutzen oder Vorteil“ (Transparency International 2019). Wir verpflichten uns, alles zu unternehmen bzw. unser Bestmögliches zu tun, um in unserem Einflussbereich Korruption zu unterbinden.

Unser Verhältnis zu Amts- und Mandatsträger*innen ist von Respekt und Rechtstreue geprägt. Mitarbeiter*innen dürfen daher im Rahmen ihrer dienstlichen Stellung von Geschäftspartner*innen, deren Mitarbeiter*innen, Vermittler*innen oder sonstigen Personen unter keinen Umständen Vorteile für sich oder Dritte fordern, annehmen, sich verschaffen oder auch nur versprechen lassen, auf die kein rechtlich durchsetzbarer Anspruch besteht („Bestechlichkeit im geschäftlichen Verkehr“).

Deshalb unterlassen wir jede Form des Anbietens oder Gewährens von Vorteilen, die als Versuch einer Beeinflussung verstanden werden könnte.



Zuwendungen

Unter Zuwendungen verstehen wir die Annahme oder das Anbieten eines Geschenkes, eines Darlehens, einer Provision, einer Belohnung oder irgendeines anderen Vorteils an eine oder von einer Person für sich und/oder Familienangehörige bzw. Dritte. Dient die Zuwendung als Anreiz dazu, etwas zu tun, das unredlich, oder illegal ist oder einen Vertrauensbruch darstellt, oder ist sie unverhältnismäßig, sind Zuwendungen nicht gestattet.

Darum dürfen Vorteile weder angeboten noch angenommen werden, sofern sie eine Bagatellgrenze überschreiten. Erlaubt sind ausschließlich Kleinigkeiten, die einen vernachlässigbaren wirtschaftlichen Wert haben und auch als orts- und landesübliche Aufmerksamkeiten anzusehen sind sowie insbesondere aus Anlass von sozial anerkannten Gepflogenheiten (wie z.B.: Bewirtungen, Höflichkeits- und Werbegeschenke) üblich sind. Darüberhinausgehende Zuwendungen sind abzulehnen oder zurückzuweisen. Des Weiteren sind die jeweiligen Vorgesetzten darüber in Kenntnis zu setzen.

Die Frage, ob eine Zuwendung noch als geringwertig zu betrachten ist, kann stets nur im Einzelfall beantwortet werden. Werden Zuwendungen gemacht oder angeboten, die einen Wert von EUR 100,00 überschreiten, sind jedenfalls die/der Vorgesetzte und die/der Compliance-Beauftragte zu informieren. Dabei macht es keinen Unterschied, ob eine einzige Zuwendung im Wert von mehr als EUR 100,00 gewährt oder angeboten wird, oder ob es sich um mehrere Zuwendungen von gleicher Seite handelt, bei denen erst der Gesamtwert diese Grenze übersteigt.

Sponsoring und Förderungen sind nicht per se untersagt, es ist jedoch darauf zu achten, dass sie verhältnismäßig sind beziehungsweise den Unternehmenswerten entsprechen. Insbesondere bei Werbe-Sponsoring muss der Sponsoringwert dem Gegenwert der Werbung/Werbepresenz entsprechen.

Bezüglich der Ausgabe von Zuwendungen sind die unternehmensinternen Rechnungszeichnungsrichtlinien zu beachten.





Respektvoller Umgang

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wir gewähren im Inland wie auch Ausland jeder/jedem Mitarbeiter*in unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung und Herkunft dieselben Chancen für Verwirklichung und Entfaltung. Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Fairness im Sinne einer angemessenen Entlohnung und gleichem Entgelt bei gleichwertiger Tätigkeit. Leistung, Potenzial, Einsatz und Wille sind die wesentlichen und ausschlaggebenden Kriterien für die persönliche Weiterentwicklung – und dies unabhängig von allfälligen anderen Faktoren (dies betrifft sowohl die oben genannten, aber auch Faktoren wie das Stundenausmaß, die Arbeitszeitverteilung etc.). Die Einhaltung aller lokalen arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen ist für die WKS dabei nicht nur selbstverständlich, wir gehen klar darüber hinaus. Als Arbeitgeberin, die ihre Mitarbeiter*innen respektvoll und fair behandelt, erwarten wir im Gegenzug von unseren Mitarbeiter*innen einen respektvollen Umgang miteinander. Diskriminierung, Rassismus und Belästigungen werden nicht geduldet.

Wir fordern unsere Mitarbeiter*innen deshalb ausdrücklich dazu auf, unverzüglich ihre Vorgesetzten oder andere Vertrauenspersonen im Unternehmen zu informieren, wenn sie innerhalb ihres Arbeitsverhältnisses in Situationen kommen, die sie auf persönlicher Ebene verletzen oder wenn sie innerhalb ihres Arbeitsfeldes mit Tätigkeiten betraut werden, die mit ihren ethischen Grundwerten in Widerspruch stehen (z.B. Glaubensbekenntnis, Ausdrucksweise, Sexualität, politische Kommentare).

Unsere Stakeholder

Wir legen sehr viel Wert auf eine hohe Qualität unserer Unternehmenskommunikation. Unsere Anleger*innen werden von der WKS regelmäßig, zeitnah und mit größtmöglicher Transparenz über alle wesentlichen Aktivitäten und Entwicklungen in wirtschaftlicher, sozialer und umweltpolitischer Hinsicht informiert.

Die Kommunikation mit Medien, Aktionär*innen und Aufsichtsbehörden erfolgt nur durch Vorstand und Geschäftsleitung und die dazu ausdrücklich beauftragten und autorisierten Mitarbeiter*innen.

Unser Umgang mit Partner*innen, Kund*innen, Behörden, Interessent*innen und Anleger*innen ist geprägt von Respekt, Geradlinigkeit, Verlässlichkeit und Gemeinschaftlichkeit. Handschlagqualität im Sinne von Vertrauenswürdigkeit und Verlässlichkeit sind Teil unseres Erfolges. Wir setzen auf langfristige Kooperationen und behandeln unsere Partner*innen so, wie wir von diesen behandelt werden wollen.

Wir respektieren die Gemeinden und Kulturen, in denen wir aktiv sind, lernen von ihnen und unterstützen sie. Wir verstehen die Wirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die jeweiligen Regionen und geben ihnen die Chance, sich aktiv an der Energiewende zu beteiligen.





Transparenz & Vertraulichkeit

Geheimhaltung & Insiderinformation

Im Rahmen ihrer Tätigkeit bekommen Mitarbeiter*innen oftmals Einblicke in die Betriebstätigkeit oder die Finanzen des Unternehmens, insbesondere in Bezug auf wesentliche Veränderungen im Geschäftsverlauf, Akquisitionen, wichtige personelle Veränderungen sowie Finanzzahlen. Diese und weitere Informationen über das Unternehmen und seine Geschäftspartner*innen stellen – sofern sie nicht öffentlich bekannt sind – vertrauliche Informationen dar und sind ein wesentliches Element für den geschäftlichen Erfolg der WKS. Kenntnisse über geschäftsrelevante/nicht öffentliche Vorhaben und Vorgänge dürfen ausschließlich intern unter den jeweils geltenden innerbetrieblichen Regelungen genutzt und nicht an Außenstehende, einschließlich Familienmitglieder (z.B. Ehepartner*innen), weitergegeben – das heißt weder für eigene noch für die Zwecke Dritter missbraucht – werden. Dies gilt auch für Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse von Geschäftspartner*innen der WKS. Alle Mitarbeiter*innen und Organe der WKS sind deshalb verpflichtet, zu verhindern, dass diese Kenntnisse und Informationen außerhalb der WKS, in welcher Form auch immer (mündlich, elektronisch, schriftlich), bekannt werden, z.B. durch unbefugte Verbreitung sensibler, geschäftsrelevanter Informationen im Gespräch mit Dritten oder im Internet.

Verwiesen wird diesbezüglich unter anderem auf die einschlägigen Bestimmungen der WKS, insbesondere der Dienstverträge; derartige Bestimmungen bestehen auch nach Verlassen des Unternehmens fort. Sollten unternehmensbezogene Dokumente/Informationen entwendet werden, unauffindbar sein oder an nicht intendierte Personen(gruppen) übermittelt werden, so ist unverzüglich Meldung an den/die Vorgesetzte*n zu erstatten.

Das hierin Gesagte gilt auch für Insiderinformationen, die im Wesentlichen eine Kategorie vertraulich zu behandelnder Informationen darstellen. So handelt es sich um Insiderinformationen, wenn vertrauliche, die Geschäftstätigkeit beeinflussenden Informationen so verwendet, gehandelt oder kommuniziert werden, dass dies Einfluss auf den Aktienhandel nehmen könnte.

Damit Insiderinformationen nicht zum persönlichen Vorteil genutzt werden und auch nicht der Anschein dessen erweckt wird, verpflichtet die WKS ihre Aufsichtsrät*innen, Vorstände und Mitarbeiter*innen sowie deren Angehörige³ während eines geschlossenen Zeitraums von 30 Kalendertagen vor Veröffentlichung eines Zwischenberichts oder eines Jahresabschlussberichts der WKS keine Transaktionen in diesem Zusammenhang zu tätigen (ausgenommen davon sind Neuemissionen). Während diesem Zeitraum dürfen keine Angebote am Handelsplatz platziert oder angenommen werden.

³ Zu den Angehörigen zählen Ehepartner*innen, Lebensgefährte*innen, eingetragene Partner*innen, unterhaltsberechtigten Kinder und sonstige Personen, die zum Zeitpunkt der Transaktion seit mindestens einem Jahr im selben Haushalt wohnen. Ebenso juristische Personen, Personengesellschaften und treuhändisch tätige Einrichtungen, die in einem Naheverhältnis zu diesen Personen stehen.



Transparenz und Director's Dealings

Die WKS versteht sich als transparentes und offen kommunizierendes Unternehmen. Daher bekennt sich die WKS zur Einhaltung von Transparenzkriterien betreffend Wertpapiergeschäften von Führungskräften.

Die Windkraft Simonsfeld AG veröffentlicht Transaktionen mit Aktien und Anleihen der Windkraft Simonsfeld AG, welche von Führungskräften, Geschäftsleitung, Vorstand, Aufsichtsrät*innen sowie deren Angehörigen⁴ getätigt werden, auf ihrer Homepage⁵. Die Veröffentlichung bleibt für mindestens drei Monate bestehen.

Diese Personen sind verpflichtet, unser Unternehmen über Transaktionen mit Windkraft Simonsfeld Aktien oder Anleihen unverzüglich nach Vertragsabschluss in Kenntnis zu setzen. Eine entsprechende Veröffentlichung kann nur erfolgen, sofern uns diese Transaktionen auch tatsächlich - gemäß den Nutzungsbedingungen unseres Handelsplatzes (Pkt. 17) bzw. unseres Code of Conduct - gemeldet werden.

Vertraulichkeit & Datenschutz

Der Respekt der Privatsphäre unserer Mitarbeiter*innen schließt den Schutz ihrer persönlichen Daten ein. Die WKS achtet daher auf die Einhaltung der geltenden datenschutzrechtlichen Vorschriften und verlangt dies auch von ihren Mitarbeiter*innen.

Alle im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit erhaltenen vertraulichen Daten und Geschäftsinformationen unserer Partner*innen schützen wir professionell gegen Verlust und Ausspähung. Die Weitergabe von personenbezogenen Daten, sowohl innerhalb des Unternehmens als auch nach außen, ist ausschließlich im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig.

⁴ Zu den Angehörigen zählen Ehepartner*innen, Lebensgefährte*innen, eingetragene Partner*innen, unterhaltsberechtigter Kinder und sonstige Personen, die zum Zeitpunkt der Transaktion seit mindestens einem Jahr im selben Haushalt wohnen. Ebenso juristische Personen, Personengesellschaften und treuhändisch tätige Einrichtungen, die in einem Naheverhältnis zu diesen Personen stehen.

⁵ www.wksimonsfeld.at/landingpages/transparenz/



Interne Organisation zur Einhaltung dieses Code of Conduct, von Gesetzen und sonstigen externen und internen Vorschriften

Jede/jeder Mitarbeiter*in ist für die Einhaltung der hierin festgelegten Verhaltensregeln, der gesetzlichen Bestimmungen, sowie weiterer unternehmensintern festgelegter Regeln in ihrem/seinem Verantwortungsbereich selbst verantwortlich. Die jeweils geltenden Gesetze und Rechtsvorschriften sowie alle sonstigen konzerninternen Vorschriften sind strikt einzuhalten.

Die Mitarbeiter*innen haben sich über die – für ihren Verantwortungsbereich geltenden – Gesetze und Regelungen zu informieren.

Fragen, Anregungen und Meldungen von Fehlverhalten

Es kann vorkommen, dass Mitarbeiter*innen Verstöße gegen Bestimmungen dieses CoC, gegen sonstige interne Richtlinien und Regelungen oder gegen gesetzliche Vorschriften feststellen.

Wenn Mitarbeiter*innen ein solches Fehlverhalten erkennen, haben sie dieses umgehend der/dem Compliance-Beauftragten zu melden. Diese/r fungiert darüber hinaus neben der/dem jeweiligen Vorgesetzten als Anlaufstelle im Falle von Fragen und Unklarheiten.

Zur Förderung einer offenen und vertrauensvollen Kommunikation wird ausdrücklich festgehalten, dass Mitarbeiter*innen, die festgestellte Verstöße gegen Gesetze, den Verhaltenskodex oder sonstige interne Richtlinien und Regelungen melden, daraus keinesfalls negative Folgen welcher Art auch immer erwachsen. Dies gilt genauso für andere Personen, die wichtige Informationen zur Untersuchung eines solchen Fehlverhaltens beitragen. WKS behält sich jedoch ausdrücklich vor, gegen Mitarbeiter*innen, die vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche Anschuldigungen machen oder Handlungen tätigen, disziplinarische Maßnahmen zu setzen.

Für Fragen und Anregungen wenden Sie sich per E-Mail an recht@wksimonsfeld.at

Sonstiges

Für die Pflege, Anpassung und Weiterentwicklung dieses CoC ist die/der Compliance-Beauftragte in Absprache mit dem Vorstand der Windkraft Simonsfeld AG zuständig. Etwaige Modifikationen bedürfen der Schriftform und eines Beschlusses des Vorstandes der Windkraft Simonsfeld AG, um Geltungswirkung zu entfalten.

Dieser CoC tritt mit Beschluss des Vorstandes der Windkraft Simonsfeld AG am 13.11.2023 in Kraft. Er ersetzt alle vorgängigen Versionen.

