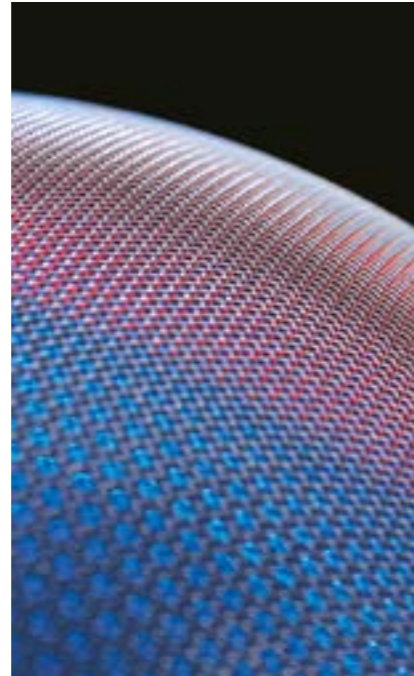


Code of Conduct



1 VORWORT

3 WERTE

- Verantwortlich
- Teamorientiert
- Unternehmerisch

5 VIESSMANN UND UNSERE FAMILIENMITGLIEDER

- Antidiskriminierung
- Anti-Mobbing
- Interessenkonflikte
- Schutz und ordnungsgemäße Nutzung des Unternehmensvermögens

9 VIESSMANN UND UNSERE EXTERNEN PARTNER

- Bekämpfung von Korruption und Bestechung
- Einladungen, Geschenke und Vergünstigungen
- Spenden, Zuwendungen und Sponsoring
- Einhaltung der wettbewerbsrechtlichen Vorschriften

13 UMGANG MIT DATEN

- Privatsphäre, Vertraulichkeit, Datenschutz und Datensicherheit
- Informationstechnologie und Internetnutzung

15 VIESSMANN UND DIE GESELLSCHAFT

- Kommunikation und Dokumentation
- Soziale Verantwortung

19 MELDE- UND WHISTLEBLOWING-VERFAHREN

21 ANSPRECHPARTNER UND MÖGLICHE KONSEQUENZEN

- Ansprechpartner und Compliance Officer
- Konsequenzen im Falle von Verletzungen der Richtlinien

We co-create
living spaces
for generations
to come.



Unser Purpose beschreibt, warum wir existieren und wofür die gesamte weltweite Viessmann Familie einsteht: Gemeinsam mit unseren Partnern wollen wir einen signifikanten Beitrag

zur weltweiten Vermeidung und Reduktion von klimaschädlichen Emissionen und von Treibhausgasen leisten. Dabei profitieren wir und unsere Partner von unserer mehr als 100-jährigen, überaus erfolgreichen Unternehmensgeschichte und der DNA eines Familienunternehmens in der 4. Generation.

Der Code of Conduct ist ein wichtiger Kompass, der allen Familienmitgliedern den richtigen Weg weist. Die wichtigsten Regeln und Richtlinien für das Verhalten gegenüber unseren Partnern und der Öffentlichkeit sind hier zusammengefasst.

Max Viessmann
CEO

Das unabhängige Familienunternehmen Viessmann wurde 1917 als Werkstatt für Heiztechnik gegründet und ist heute eine globale, breit diversifizierte Gruppe. Alle Aktivitäten basieren auf unserem Unternehmensleitbild. „Wir gestalten Lebensräume für zukünftige Generationen“ – das ist die Leidenschaft und die Verantwortung, die die Mitglieder der großen weltweiten Viessmann Familie jeden Tag an- und umtreibt. Diesem Ziel folgend, bietet Viessmann Unternehmen und Mitgestaltern ein Ökosystem, das sich über die Heizungsbranche hinaus für die Vermeidung, Reduktion und Speicherung von CO₂ einsetzt. Als Arbeitgeber, Geschäftspartner sowie mit unserem vielfältigen gesellschaftlichen Engagement übernehmen wir bei allem, was wir tun, ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung. Seit der Gründung des Unternehmens in 1917 ist kooperatives und stets vertrauensvolles Verhalten gegenüber unseren Geschäftspartnern ein wesentlicher Teil unserer Werte.

Ethische Grundsätze und zentrale Werte

In den vergangenen Jahren ist es uns – der großen weltweiten Viessmann Familie – gelungen, die Kultur im Unternehmen zu verändern und auf die Zukunft auszurichten. Unsere Werte helfen uns, die neue Kultur in der gesamten Viessmann Group weiter voranzutreiben und zu etablieren.

Jeder der drei Unternehmenswerte – Verantwortlich, Teamorientiert und Unternehmerisch – ist in drei weitere Adjektive gegliedert, um die richtige Interpretation für unsere Familienmitglieder, zu erleichtern.

Aber was bedeuten die Werte konkret? Wie lebe ich sie, und

welche Auswirkungen hat das auf den Arbeitsalltag?
Eine Übersicht:

Verantwortlich

Verlässlich – Ich treffe verbindliche Zusagen, handele danach und Sorge für eine ehrliche und aufrichtige Zusammenarbeit.

Erfolgsorientiert – Ich kann meinen Beitrag zum Unternehmenserfolg benennen und leiste diesen in der erforderlichen Qualität.

Nachhaltig – Ich handele ressourceneffizient, ökologisch und sozial kompetent.

Teamorientiert

Fair – Ich verhalte mich wertschätzend und respektvoll.

Transparent – Ich teile Entscheidungen und Informationen, die für den gemeinsamen Erfolg wichtig sind.

Agil – Ich agiere schnell, flexibel und lösungsorientiert.

Unternehmerisch

Kundenfokussiert – Ich identifiziere die Bedürfnisse unserer Partner und Endkunden und schaffe Lösungen.

Innovativ – Ich blicke voraus und schaffe den notwendigen Raum für Ideen zur Erarbeitung des Erfolgs von morgen.

V^x – Ich nutze zukunftsorientierte Technologien und eine breite Datenbasis für die Skalierung unserer Prozesse und Geschäftsmodelle.



Verantwortlich



Teamorientiert



Unternehmerisch

I. Viessmann und unsere Familienmitglieder

A. Antidiskriminierung

Wir respektieren Unterschiede und behandeln jedes Familienmitglied respektvoll. Vielfalt, Chancengleichheit und Toleranz stehen für uns im Vordergrund, und wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Jeder von uns hat einen Anspruch auf eine faire, würdige und respektvolle Behandlung.

Aus diesem Grund tolerieren wir keine Diskriminierung am Arbeitsplatz und wollen sicherstellen, dass niemand in unserer großen Viessmann Familie diskriminiert wird. Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, der Religion, der Weltanschauung, des Geschlechts, der sexuellen Ausrichtung, einer Behinderung, einer Schwangerschaft oder Elternschaft, des Familienstands, des Alters oder aus anderen Gründen, die unter das Diskriminierungsverbot fallen, ist streng verboten. Dies gilt sowohl für den Um-

gang mit Kollegen, Kunden und Geschäftspartnern als auch für personalbezogene Entscheidungen wie Einstellung, Beförderung oder Entlassung von Mitarbeitern.

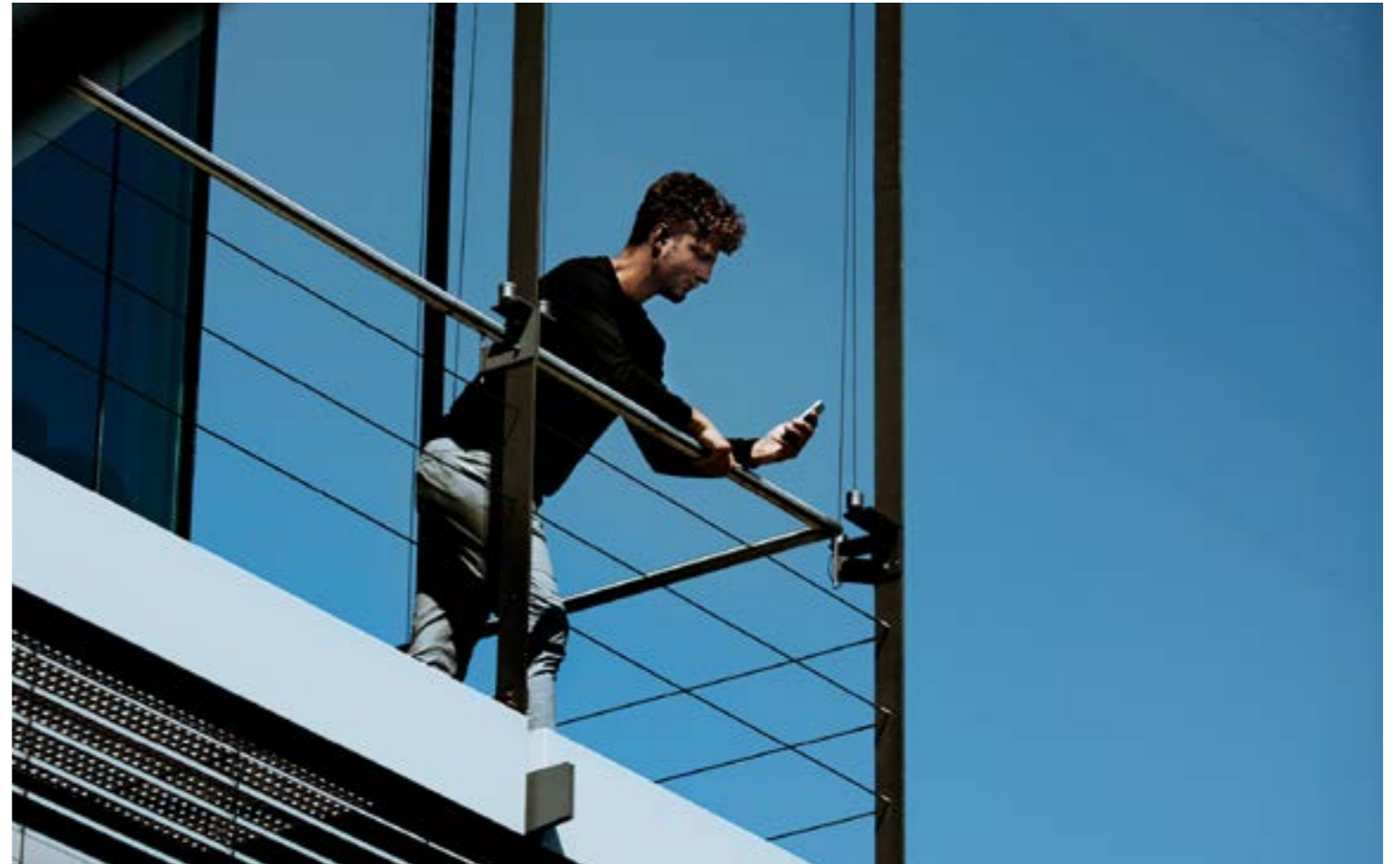
Diskriminierung, diskriminierende Beleidigungen, Belästigungen jeglicher Art und Mobbing werden nicht toleriert und führen zu entsprechenden Sanktionen.

B. Anti-Mobbing

Viessmann verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Mobbing. Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber und bieten ein angenehmes Arbeitsumfeld. Wir behandeln alle Familienmitglieder, Kunden, Geschäftspartner und andere Interessenvertreter jederzeit fair sowie würdevoll und respektvoll.

Mobbing, das in den verschiedensten Formen auftreten kann, schafft ein einschüchterndes, demütigendes oder feindseliges Arbeitsumfeld. Aufgrund der vorgenannten Gründe

ist jede Art von Mobbing, einschließlich körperlicher, sexueller, verbaler oder sonstiger Belästigung, verboten und wird nicht toleriert. Wir alle sind dafür verantwortlich, dass wir Handlungen oder Verhaltensweisen vermeiden, die als Mobbing gelten oder angesehen werden könnten. Aus diesem Grund nehmen wir alle Mobbing-Vorfälle sehr ernst und ermutigen jedes Familienmitglied jeden Vorfall dem Vorgesetzten, der Personalabteilung, dem Betriebsrat oder dem Compliance Officer zu melden. →



C. Interessenkonflikte

Von uns wird erwartet, dass wir im besten Interesse des Unternehmens handeln, was bedeutet, dass Geschäftsentscheidungen unserer großen Viessmann Familie frei von jeglichem Interessenkonflikt getroffen werden sollten. Denn schon der Anschein eines Konflikts kann dem Ruf des Einzelnen und/oder des Unternehmens schaden.

Es können für jedes Familienmitglied Situationen entstehen, in denen die Interessen von Viessmann nicht (vollständig) mit seinen persönlichen Interessen übereinstimmen. Wir wollen solche Situationen vermeiden, damit Entscheidungen im besten Interesse des Unternehmens unparteiisch getroffen werden können.

Um dies zu erreichen, gibt es Vorgänge, die nur dann ausgeführt werden dürfen, wenn sie zuvor vom zuständigen Geschäftsführer und einem Mitglied des Executive Board in Allendorf genehmigt wurden. Familienmitglieder, die von

einem potenziellen oder tatsächlichen Interessenkonflikt betroffen sind, müssen ihren Vorgesetzten oder das Management umgehend informieren, um die Angelegenheit schnell zu lösen. Wir haben in diesem Zusammenhang Details in unseren Richtlinien und Anweisungen festgelegt.

D. Schutz und ordnungsgemäße Nutzung des Unternehmensvermögens

Wir respektieren das Eigentum des Unternehmens und das Eigentum Dritter wie unserer Kunden und Geschäftspartner. Aus diesem Grund behandeln wir jedes Eigentum mit Sorgfalt. Jeder im Unternehmen ist persönlich dafür verantwortlich, unser Unternehmensvermögen vor Verlust, Zerstörung, Missbrauch, Diebstahl, Verschwendung oder sonstigen Schäden zu schützen. Es ist zu beachten, dass sich der Schutz des Eigentums nicht nur auf materielle Vermögenswerte bezieht, sondern auch auf geistiges Eigentum wie Urheberrechte und Geschäftsgeheimnisse,

die wir ebenfalls in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht und im Rahmen der zulässigen Verwendung nutzen. Zu unserem Unternehmensvermögen gehören auch firmeneigene Informationen, unternehmerische Chancen, Firmenkapital und Firmenausrüstung.

Grundsätzlich nutzen wir das Eigentum des Unternehmens nur für geschäftliche Zwecke. Das Unternehmensvermögen darf nicht für private oder illegale Zwecke genutzt werden. Es sind angemessene Kontrollmaßnahmen vorhanden, um jede Art von Finanzkriminalität wie Betrug, Veruntreuung,

Diebstahl, Steuerhinterziehung oder Geldwäsche zu verhindern. Jeder Vorgesetzte muss in seinem Verantwortungsbereich eine Organisation einrichten, die das Unternehmensvermögen vor Verlust und unsachgemäßer Verwendung schützt.

Darüber hinaus müssen der Kauf und Verkauf von Unternehmensvermögen transparent, verständlich, kostengünstig und zu marktgerechten Konditionen erfolgen. Persönliche Interessen einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen die Entscheidungen und geschäftlichen Transaktionen nicht beeinflussen.



II. Viessmann und unsere externen Partner

A. Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Korruption ist der Missbrauch der eigenen Position, gleich welcher Art, zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil einer anderen Person. Zur Korruption gehören unter anderem Bestechung, Erpressung, Schutzzahlungen und Vetternwirtschaft. Korruption entspricht nicht unseren Unternehmenswerten. Sie schadet dem Wettbewerb, behindert das Fairplay und setzt die Viessmann Group und jedes Familienmitglied einem unnötigen Haftungsrisiko aus.

Aus diesem Grund verfolgen wir eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Bestechung und Korruption in jeglicher Form. Wir lassen uns von niemandem bestechen und wir bestechen niemand anderen, was bedeutet, dass wir keinen Wertgegenstand übergeben oder erhalten dürfen, wenn dadurch der Eindruck entstehen könnte, dass wir unangemessene Vorteile gewähren oder erhalten wollen.

Dieses Verbot gilt nicht nur für Regierungsbeamte, Mitarbeiter von Aufsichtsbehörden und andere öffentliche Bedienstete, sondern auch für Mitarbeiter von Geschäftspartnern im In- und Ausland sowie für unsere Kollegen.

Korruptionsprävention ist die Pflicht eines jeden Mitarbeiters. Wir lehnen jede Form von Korruption ab und stellen sicher, dass die geltenden Anti-Korruptionsgesetze jederzeit und überall, wo wir geschäftlich tätig sind, eingehalten werden. Wir fördern Antibestechungs- und Antikorruptionspraktiken bei allen, die für unser Unterneh-

men arbeiten. Weder lassen wir wissentlich zu, noch ignorieren wir Anzeichen dafür, dass jemand in unserem Namen handelt und Bestechungsgelder oder Schmiergelder zahlt oder erhält. Wenn jemand eine Bestechung oder Schmiergeld fordert oder anbietet, ist dies abzulehnen und sofort zu melden. Vorgänge, insbesondere bei ungewöhnlichen Umständen, müssen detailliert bewertet und dokumentiert werden. Damit soll eine vollständige Transparenz und Rückverfolgbarkeit gewährleistet werden, die es einem sachverständigen Dritten ermöglicht, die Fakten und ihre Rechtmäßigkeit innerhalb einer angemessenen Zeitspanne zu verstehen. Darüber hinaus beachten und respektieren wir die lokalen gesetzlichen Bestimmungen im Land der jeweiligen Viessmann Unternehmung.

B. Einladungen, Geschenke und Vergünstigungen

In vielen Ländern ist es normale Geschäftspraxis und ein Zeichen des Respekts, Geschenke auszutauschen. Aber auch die Gewährung und Annahme von Einladungen, Geschenken und anderen Vergünstigungen kann den Verdacht auf Korruption begründen. In diesem Zusammenhang ist es notwendig, den Anschein und den Verdacht eines solchen Vergehens zu verhindern.

Wir sind zuversichtlich, dass sich unsere Familienmitglieder vom gesunden Menschenverstand und Urteilsvermögen leiten lassen, wenn sie Geschenke oder Einladungen vergeben oder erhalten, und dass sie niemals Geschenke mit dem Ziel machen, einen Wettbewerbsvorteil zu erlangen.

C. Spenden, Zuwendungen und Sponsoring

Als verantwortungsbewusstes Mitglied der Gesellschaft scheuen wir uns nicht davor, soziale Verantwortung zu übernehmen. Deshalb ist die Förderung von Bildung, Wissenschaft, Umweltschutz, Kunst, Kultur, Sozialem und Sport ein wichtiges Anliegen für uns. Diese Unterstützung erfolgt durch Geld- und Sachspenden für nicht-kommerzielle und karitative Zwecke. Viessmann tritt auch als Sponsor von Veranstaltungen und Projekten für die oben genannten Zwecke auf.

Wir geben jedoch niemals Spenden oder andere Zuwendungen, um geschäftliche oder andere unzulässige Vorteile für Viessmann zu erhalten, das heißt Vorteile, die nicht auf ehrliche oder legale Weise erlangt werden können, oder wenn diese den Anschein der Bestechung erwecken. Sponsoring und Spenden werden nur in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften zur Verhinderung von Korruption und Interessenkonflikten gewährt.

D. Einhaltung der wettbewerbsrechtlichen Vorschriften

1. Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Wir legen großen Wert auf einen freien und fairen Wettbewerb und tragen zur Bekämpfung der nach dem Wettbewerbs- und Kartellrecht verbotenen Praktiken bei. Wir bemühen uns um einen fairen, ethischen Wettbewerb im Rahmen aller geltenden Wettbewerbsgesetze, weil wettbewerbswidrige Praktiken das Geschäft und den Ruf des Unternehmens schädigen können.

In fast allen Ländern verbieten die Wettbewerbs- und Kartellgesetze alle Formen schriftlicher oder mündlicher Vereinbarungen oder abgestimmter Verhaltensweisen mit Konkurrenten, Lieferanten, Vertriebsunternehmen und Händlern, die den fairen Wettbewerb behindern. Dazu gehören Preisabsprachen, die Aufteilung von Kunden oder Verkaufsgebieten zwischen Wettbewerbern, wettbewerbswidrige Boykotte und andere unlautere Wettbewerbspraktiken. Dementsprechend diskutieren wir niemals Preise oder Preiskomponenten wie Rabatte oder Zahlungsbedingungen mit Wettbewerbern.

2. Außenhandel und Exportkontrolle

Die Viessmann Group hat ihre Rolle als weltweit tätiger Konzern und betreibt Außenhandel und Export. Als internationales Unternehmen halten wir die einschlägigen nationalen und internationalen Rechtsnormen zur Exportkontrolle ein. Wir stellen auch sicher, dass die Embargobestimmungen eingehalten werden.

Aus diesem Grund halten wir uns streng an die Lizenzbestimmungen für die Ausfuhr unserer Produkte. Ausfuhr- und Unterstützungsverbote werden eingehalten, und die jeweils geltenden Zoll- →





vorschriften werden sowohl bei der Ausfuhr als auch bei der Einfuhr von Gütern beachtet. Wir prüfen Kunden und Geschäftspartner im Hinblick auf geltende Sanktionslisten.

3. Subventionsbetrug und Anstiftung zum Subventionsbetrug

Um einen freien und fairen Wettbewerb zu gewährleisten, ist es im Rahmen unseres Beitrags zur Bekämpfung verbotener Praktiken nach dem Wettbewerbsrecht auch erforderlich, dass wir streng gegen betrügerische Praktiken, insbesondere Subventionsbetrug, vorgehen.

Subventionsbetrug umfasst die falsche Darstellung subventionsrelevanter Tatsachen gegenüber dem Subventionsgeber durch falsche Informationen oder Bescheinigungen oder die Verwendung von materiellen oder monetären Subventionen im Widerspruch zu Subventionsbedingungen.

4. Verhinderung von Geldwäsche

Wie bereits erwähnt, ist der grenzüberschreitende Austausch von Dienstleistungen ein wichtiger Be-

standteil unseres Erfolgs als international tätiges Unternehmen. Wir erfüllen ausnahmslos alle gesetzlichen Anforderungen in diesem Zusammenhang. Zusätzlich zu den bereits genannten Regeln für Einfuhr, Ausfuhr, Binnenhandel, internationale Sanktionen und Handelsbeschränkungen stellen wir sicher, dass wir auch die gesetzlichen Anforderungen zur Verhinderung von Geldwäsche einhalten.

Geldwäsche liegt vor, wenn Vermögenswerte kriminellen Ursprungs durch legitime Transaktionen und Geschäftsaktivitäten verschleiert (d. h. „gewaschen“) oder wenn legitime Geldmittel zur Unterstützung krimineller Aktivitäten verwendet werden.

Jedes Familienmitglied muss die Geldwäschegesetze einhalten und jeden Verdachtsfall, der auf Geldwäsche (von Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern) hindeutet, unverzüglich dem jeweiligen Leiter Rechnungswesen und dem Compliance Officer melden.

Die Viessmann Group arbeitet nur mit seriösen Geschäftspartnern zusammen, die im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften handeln und keine illegalen finanziellen Mittel verwenden.

5. Insiderhandel

Wir halten uns an die Vorschriften zum Insiderhandel.

Es ist verboten, beim Handel mit Wertpapieren oder anderen handelbaren Finanzinstrumenten Insiderinformationen, auch von anderen Unternehmen, zu verwenden und Insiderinformationen für solche Zwecke an andere weiterzugeben. Insiderinformationen sind konkrete Informationen über Umstände, die nicht öffentlich bekannt sind und die, wenn sie der Öffentlichkeit bekannt werden, den Kurs von Wertpapieren oder ähnlichen Finanzinstrumenten erheblich beeinflussen könnten. Beispiele für solche Umstände sind Gewinnzuwächse und -rückgänge, Großaufträge, Pläne zur Fusion oder Übernahme eines Unternehmens, bedeutende neue Produkte oder Veränderungen im Management.

E. Transparenz in der Lieferkette

Unser Risikomanagement identifiziert, bewertet und priorisiert Menschenrechts- und Umwelt Risiken im eigenen Unternehmen und in den Lieferketten, in denen es tätig ist. Vorrangiges Ziel dieses Risikomanagementansatzes ist es, die Transparenz in der Wertschöpfungs- und Lieferkette von Viessmann zu erhöhen. Aus den Ergebnissen der Risikoanalyse leitet Viessmann geeignete Vorbeuge- und Abhilfemaßnahmen ab, um Handlungen, die Menschen oder die Umwelt schädigen, so früh wie möglich zu vermeiden oder zu stoppen. Je mehr wir uns gemeinsam mit unseren Lieferanten für mehr Transparenz in unseren Lieferketten einsetzen, desto effektiver können wir potenzielle Risiken rechtzeitig erkennen, die es zu beseitigen gilt. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie ihre eigenen Analysen durchführen, um potenzielle Menschenrechts- und Umweltrisiken innerhalb ihres eigenen Unternehmens oder ihrer Lieferkette zu identifizieren. Unsere Erwartungen an unsere Lieferanten haben wir in einem separaten Verhaltenskodex für Lieferanten beschrieben.

III. Umgang mit Daten

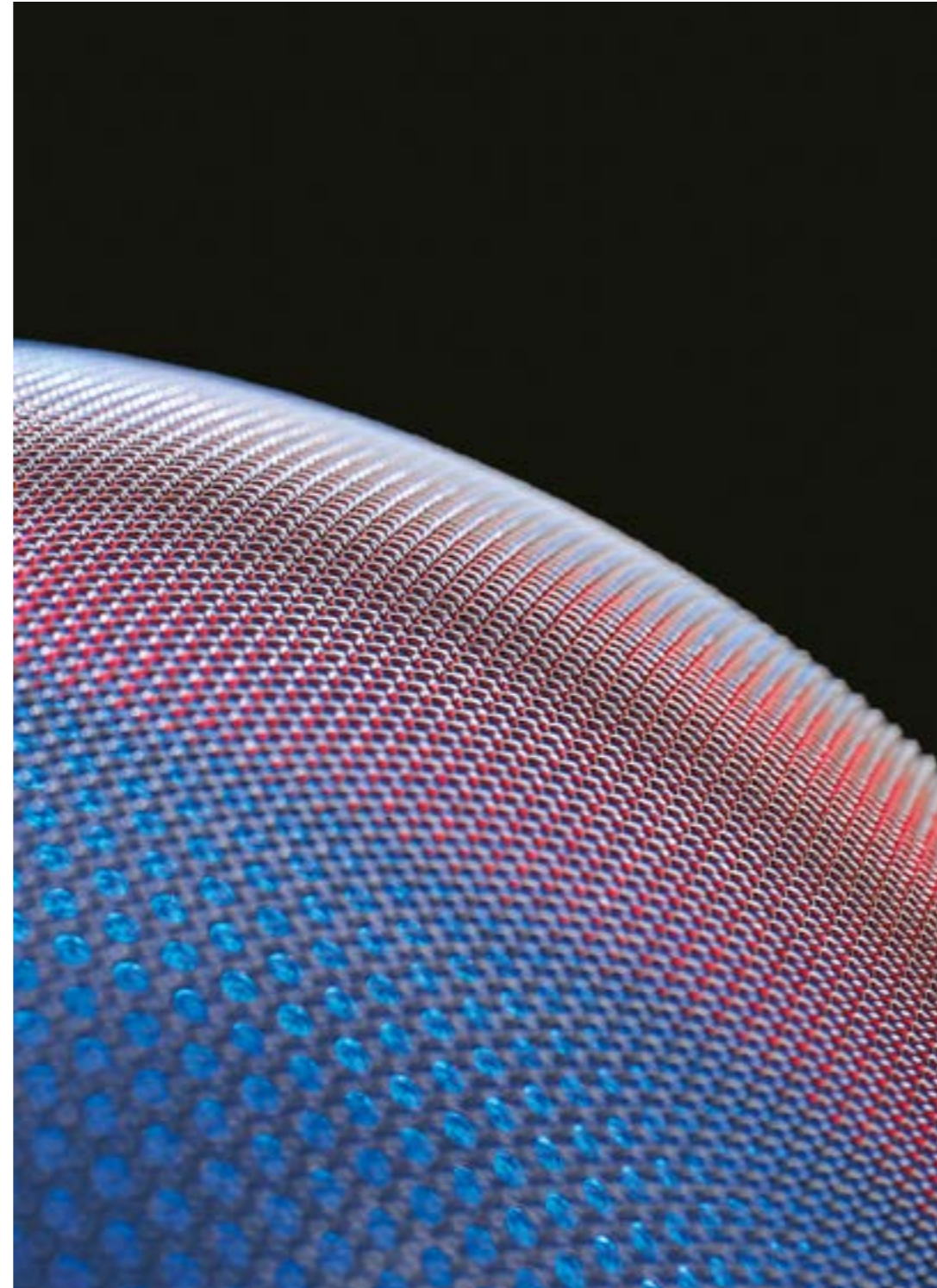
A. Privatsphäre, Vertraulichkeit, Datenschutz und Datensicherheit

Als international tätiges Unternehmen betrachtet die Viessmann Group den Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologie als wesentlichen Bestandteil unserer Geschäftsprozesse. Wir schützen das Recht der Familienmitglieder und anderer Personen auf Privatsphäre und Datenschutz und wahren die Vertraulichkeit aller schutzwürdigen Informationen, unabhängig davon, ob sie unsere Kollegen, Kunden, Geschäftspartner oder andere involvierte Parteien betreffen.

Wir behandeln firmenbezogene und personenbezogene Daten in einer vertraulichen und professionellen Weise gemäß den nationalen und internationalen Datenschutzgesetzen. Personenbezogene Daten dürfen nur nach den geltenden Gesetzen erhoben, verwendet und gespeichert werden. Dies bedeutet, dass wir bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder Übermittlung personenbezogener Daten (z. B. Name, Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum, Gesundheitsinformationen) von

Familienmitgliedern, Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern oder anderen Dritten große Sorgfalt und strikte Vertraulichkeit walten lassen. Insbesondere darf eine Datenverarbeitung nur mit vorheriger Zustimmung der betroffenen Person erfolgen oder wenn dies aus anderen Gründen gesetzlich zulässig ist. Zu den vertraulichen Informationen gehören auch alle nicht öffentlichen strategischen, finanziellen, technischen oder geschäftlichen Informationen sowie alle Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse unserer Geschäftspartner.

Aus diesem Grund geben das Unternehmen und seine große Familie keine privaten und personenbezogenen Informationen preis und speichern alle personenbezogenen Informationen sicher, kennzeichnen sie als vertraulich und bewahren sie nur so lange auf, wie sie für den Zweck, für den sie erhoben wurden, benötigt werden. Bei der Bereitstellung personenbezogener Informationen beschränken die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Zugriff auf diejenigen, die diese Informationen eindeutig für geschäftliche Zwecke benötigen.



Außerdem sind die Familienmitglieder verpflichtet, jede Verletzung der Privatsphäre, einschließlich des Verlustes, Diebstahls oder unbefugten Zugriffs auf personenbezogene Daten, ihrem Vorgesetzten oder den Mitgliedern der Datenschutzorganisation zu melden.

In diesem Zusammenhang unterzeichnen alle Familienmitglieder eine Vereinbarung, die Bestimmungen zum Datenschutz, zur Vertraulichkeit und zur Geheimhaltung von Informationen enthält. Um einen effektiven Datenschutz zu gewährleisten, hat die Viessmann Group eine Datenschutzorganisation mit Datenschutzbeauftragten oder Kontaktpersonen vor Ort eingerichtet.

B. Informationstechnologie und Internetnutzung

Im Zusammenhang mit unserem Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologie setzen wir im Tagesgeschäft regelmäßig IT-Systeme ein. Hierzu sind geeignete Sicherheitsvorkehrungen (Passwörter, einschließlich 2-Faktor-Authentifizierung

für kritische Systeme, zugelassene Technologien und lizenzierte Software) erforderlich, um den Schutz von geistigem Eigentum und personenbezogenen Daten zu gewährleisten. Die Missachtung notwendiger Sicherheitsmaßnahmen kann schwerwiegende Folgen haben, wie z. B. Datenverlust, Diebstahl personenbezogener Daten oder die Verletzung gesetzlicher Vorschriften, z. B. des Urheberrechts.

Aus diesem Grund wird von unseren Mitarbeitern erwartet, dass sie das Unternehmen dabei unterstützen, die gesamte Infrastruktur und die Daten des Computersystems gegen vorsätzliche böswillige Handlungen von Personen innerhalb oder außerhalb des Unternehmens zu schützen. Wir gehen sehr sorgfältig mit dem Inhalt von E-Mails, Anhängen, heruntergeladenen Dateien und gespeicherten sprachlichen Ressourcen um. Wir sorgen für die Sicherheit unserer Passwörter und geben sie unter keinen Umständen an andere Mitarbeiter oder Dritte weiter. Außerdem sind wir achtsam im Umgang mit unseren Kommunikationsmedien sowie Social-Media-Kanälen.

IV. Viessmann und die Gesellschaft



A. Kommunikation und Dokumentation

1. Externe Kommunikation

Offene Kommunikation und Ehrlichkeit gegenüber unseren Kunden und Geschäftspartnern ist für eine erfolgreiche Zusammenarbeit und damit für uns sehr wichtig. Aus diesem Grund kommunizieren wir unsere finanziellen, sozialen und umweltbezogenen Ergebnisse in einer ehrlichen und transparenten Art und Weise. Alle Anfragen nach Informationen oder Interviews werden daher von den Familienmitgliedern an die Kommunikationsabteilung weitergeleitet.

In Social-Media-Kanälen behandeln wir Viessmann, unsere Produkte und unsere Kollegen sowie unsere Kunden und Geschäftspartner mit Respekt und formulieren öffentliche Meinungsäußerungen so, dass erkennbar ist, dass es sich um die private Meinung und nicht um die Meinung des Unternehmens handelt.

2. Umgang mit Aufzeichnungen

Im Hinblick auf unsere Dokumentation verpflichten wir uns, dass Informationen, Daten und Dokumente immer vollständig sind und die Dokumentation der Wahrheit entspricht. Insbesondere müssen unsere Geschäftsunterlagen den höchsten Anforderungen an Genauigkeit und Zuverlässigkeit genügen und stets den geltenden Vorschriften entsprechen. Selbstverständlich beachten wir auch die gesetzlichen Aufbewahrungs-, Lösungs- und Dokumentationspflichten. Manipulationen jeglicher Art sind strengstens untersagt und müssen der Führungskraft oder dem Compliance Officer sofort gemeldet werden.

B. Soziale Verantwortung

Aus unserer Sicht hat jedes Unternehmen eine soziale Verantwortung gegenüber den Menschen und der Natur. Für uns bei Viessmann hat sie einen so elementaren Stellenwert, dass sie in unserem Purpose „We create living spaces for generations to come“ formuliert ist. Unser Anspruch ist es, eine führende Position im Bereich der unternehmerischen Verantwortung gegenüber der Gesellschaft einzunehmen. Als ein global agierendes Familienunternehmen richten wir unser Handeln anhand internationaler Vereinbarungen und Leitlinien aus. Hierunter fallen unter anderem die Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, der United Nations Global Compact sowie die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Weitere Informationen finden Sie im informativen Anhang zu Menschenrechten und Sorgfaltspflichten bei Viessmann, die Sie unter <https://www.viessmann.family/de/nachhaltigkeit> einsehen können.

1. Gegenüber Menschen

Vor diesem Hintergrund ist es uns sehr wichtig, eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu bieten, in der die Familienmitglieder keine Verletzungen oder Krankheiten befürchten müssen. Aus diesem Grund lehnen wir jede Form von Ausbeutung oder Diskriminierung ab und sorgen für die strikte Einhaltung der entsprechenden Gesetze. Außerdem stellen wir sicher, dass alle rechtlichen und technischen Vorgaben und Normen für den Arbeitsschutz eingehalten werden. Wir halten uns an die gesetzlichen Vorschriften zur Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen, ein-

schließlich der Vorschriften zur Vergütung, zu den Arbeitszeiten und zum Schutz der Privatsphäre. Darüber hinaus verpflichten wir uns, im Einklang mit den Menschenrechten und unter Einhaltung der Regeln gegen Kinderarbeit zu handeln.

a) Gerechte und wettbewerbsfähige Löhne
Wir entlohnen unsere Mitarbeiter mit einer gerechten und wettbewerbsfähigen Vergütung.

Die Mitarbeiter werden fair und mindestens in Höhe des Mindestlohns gemäß den geltenden Gesetzen entlohnt, oder, falls ein solches nationales Gesetz nicht existiert, d. h. ein Staat keinen Mindestlohn festgelegt hat, wird die ILO-Konvention 131 über Mindestlöhne eingehalten. Informationen dazu finden Sie im informativen Anhang zu Menschenrechten und Sorgfaltspflichten bei Viessmann unter <http://www.viessmann.family/de/nachhaltigkeit>.

b) Tarifverhandlungen und Betriebsräte
Wir respektieren das Recht unserer Familienmitglieder, Interessenvertretungen zu bilden und beizutreten sowie an Tarifverhandlungen teilzunehmen. Viessmann pflegt eine Kultur des Vertrauens, in der konstruktiver Dialog und Zusammenarbeit willkommen sind und niemand bevorzugt oder benachteiligt wird, wenn er sich daran beteiligt.
Wir erkennen das Recht unserer Familienmitglieder auf Vereinigungsfreiheit und das Recht nach nationalen Gesetzen an, einen Vertreter für Tarifverhandlungen zu wählen, wenn sie dies

wünschen. Die Familienmitglieder mehrerer unserer weltweiten Tochtergesellschaften, z. B. in Deutschland, haben sich in Betriebsräten und/oder betrieblichen Tarifparteien organisiert, und wir unterhalten über unsere Unternehmensführungsteams positive, produktive Beziehungen zu diesen Gruppen zum Nutzen unserer Familienmitglieder.

c) Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
Bei Viessmann hat der Schutz und die Förderung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes unserer Familienmitglieder höchste Priorität.
Im Einklang mit den jeweils geltenden Gesetzen, Richtlinien und Normen ergreifen wir alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter, einschließlich der Schaffung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen.

Viessmann folgt der ISO 45001, die Anforderungen an ein Arbeitsschutzmanagementsystem festlegt und Anleitungen für dessen Anwendung gibt, um Organisationen in die Lage zu versetzen, sichere und gesunde Arbeitsplätze zu schaffen, indem arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen verhindert werden. Im Falle eines erhöhten Risikos für Arbeitsunfälle oder arbeitsbedingte Erkrankungen stellt Viessmann Folgendes sicher:

- Angemessene Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und Wartung des Arbeitsplatzes

- zes und der Arbeitsmittel.
- Geeignete Schutzmaßnahmen, um eine Aussetzung gegenüber chemischen, physikalischen oder biologischen Stoffen zu verhindern.
- Maßnahmen zur Vermeidung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung, insbesondere durch eine angemessene Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen.
- Angemessene Schulung und Unterweisung unserer Mitarbeiter.

Im Interesse der Gesundheit und Sicherheit aller unserer Familienmitglieder und Besucher muss jeder Mitarbeiter die geltenden Gesetze, Vorschriften und Normen zur Arbeitssicherheit an seinem Arbeitsplatz einhalten. Insbesondere liegt es in der Verantwortung der Führungskräfte, dafür zu sorgen, dass geeignete Verfahren und Schutzmaßnahmen zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vorhanden sind. Weitere Informationen finden Sie im informativen Anhang zu Menschenrechten und Sorgfaltspflichten bei Viessmann unter <https://www.viessmann.family/de/nachhaltigkeit>

- d) Keine Kinder- oder Zwangsarbeit
Wir tolerieren keinerlei Kinderarbeit.

Wir verurteilen alle Formen der Kinderarbeit und beschäftigen in den Ländern, in denen wir tätig sind, kein Kind unter dem Mindestarbeitsalter, wobei die Altersgrenze von 15 Jahren auf keinen Fall unterschritten werden darf. Auch wenn gemäß dem ILO-Übereinkommen Nr. 138 über das Mindestalter einige Ausnahmen von dieser Regel akzeptiert werden, setzen wir uns aktiv dafür ein, dass Kinder ihr Recht auf Bildung wahrnehmen können. Einzelheiten zum ILO-Übereinkommen Nr. 138 finden Sie im informativen Anhang zu Menschenrechten und Sorgfaltspflichten bei Viessmann unter <https://www.viessmann.family/de/nachhaltigkeit>

Schlimmste Formen der Kinderarbeit, die der Gesundheit, der Sicherheit oder der Moral von Kindern schaden können und zum Beispiel Kin-



derhandel und die Beteiligung von Kindern an illegalen Aktivitäten beinhalten, sind in jedem Fall verboten und müssen von unseren Geschäftsaktivitäten ausgeschlossen werden.

- e) Keine Beeinträchtigung der Lebensgrundlagen und der Gesundheit der Menschen.
Wir respektieren die natürlichen Ressourcen unserer Lebensgrundlagen und die Gesundheit der Menschen.

Viessmann bedroht nicht die Lebensgrundlagen oder schädigt die Gesundheit von Menschen durch Umweltverschmutzung, die Folgendes verursacht:

- Bedrohung der natürlichen Bedingungen für die Erhaltung und Erzeugung von Nahrung.
- Menschen den Zugang zu sicherem und sauberem Trinkwasser zu verwehren. Diesem Aspekt widmet Viessmann besondere Aufmerksamkeit, wenn das große Unternehmen in Regionen mit akuter Wasserknappheit tätig ist und große Wassermengen entnimmt.
- Den Zugang zu sanitären Einrichtungen erschweren. Jegliche Verunreinigung des Grundwassers oder die Entnahme übermäßiger Wassermengen, die den Zugang zu sanitären Einrichtungen gefährden.
- Beeinträchtigung der Gesundheit einer Person.

- f) Keine unrechtmäßige Räumung und Enteignung von Grundstücken, keine missbräuchliche Anwendung von Gewalt
Wir verbieten jede rechtswidrige Räumung, illegale Aneignung von Land, Wäldern oder Gewässern im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit oder -entwicklung. Wir sind bestrebt, die Ländereien, Wälder und Gewässer, die den Menschen gehören und/oder deren Lebensunterhalt sichern, stets zu respektieren.
Viessmann setzt keine privaten oder öffentlichen Sicherheitskräfte ein, wenn die Sicherheitskräfte nicht ausreichend geschult oder kontrolliert werden und/oder eine Bedrohung für die Gesundheit oder das Leben von Menschen durch Folter oder grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung darstellen. Die Sicherheitskräfte dürfen auch das Recht unserer Familienmitglieder auf Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigen.

2. Gegenüber unserer Umwelt

Der Energieverbrauch unserer Gebäude ist heute für bis zu 40 % der weltweiten Treibhausgasemissionen verantwortlich. Mit der Klimastrategie „LEAP to Net Zero“ hat Viessmann erste Schritte unternommen, um den dringend notwendigen Systemwechsel anzuführen. Dieser Plan stützt sich auf vier Säulen: Lead, Empower, Advocate und Partner („LEAP“). Gemeinsam mit unseren Partnern und Stakeholdern wollen wir einen Sprung machen, einen riesigen Schritt vorwärts, um in unserem eigenen Betrieb und in den Systemen, in die wir eingebunden sind, Netto-Null zu erreichen. Um eine solche Strategie zu entwickeln, haben wir wissenschaftliche Rahmenwerke wie das Greenhouse Gas Protocol und die Science Based Targets Initiative genutzt. Mit dieser Klimastrategie nehmen wir unsere Verantwortung als Familienunternehmen wahr, einen Systemwandel hin zu Netto-Null-Gebäuden anzuführen.

- a) Keine schädliche Verunreinigung von Boden und Wasser oder Verschmutzung im Allgemeinen
Viessmann respektiert die natürlichen Ressourcen, von denen wir leben.

Wir sind bestrebt, keine schädlichen Bodenveränderungen, Wasserverschmutzung, Luftverschmutzung, Lärmemissionen und übermäßigen Wasserverbrauch zu verursachen oder dazu beizutragen.

- b) Keine Verwendung und Produktion von schädlichen Materialien
Unser Ziel ist es, jegliches Quecksilber oder Quecksilberverbindungen sowie gefährliche Chemikalien aus unserer Produktion und Verwendung zu eliminieren. Viessmann respektiert das Verbot der Herstellung von quecksilberhaltigen Produkten, das Verbot der Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen sowie das Verbot der Verarbeitung von Quecksilberabfällen.

Wir halten uns an das Verbot der Herstellung und Verwendung gefährlicher Chemikalien, die bei Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, wie im Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe aufgeführt. Chemikalien und andere verwandte Materialien, die bei einer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, werden identifiziert und so behandelt, dass ihre sichere Handhabung und Beförderung gewährleistet ist.

- c) Umweltverträgliche Lagerung und Entsorgung von Abfällen

Wir legen großen Wert auf eine umweltgerechte Lagerung und Entsorgung aller Gefahrenstoffe und Chemikalien. Viessmann kennzeichnet Gefahrenstoffe und Chemikalien und sorgt für deren sichere Handhabung, Lagerung, Transport und Entsorgung. Wir halten die Produktsicherheitsvorschriften ein und verbieten die nicht umweltgerechte Handhabung, Sammlung, Lagerung, Verwertung, Wiederverwendung und Entsorgung von Abfällen. Viessmann exportiert und importiert keine gefährlichen Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung von gefährlichen Abfällen und ihrer Entsorgung. Weitere Informationen finden Sie im informativen Anhang zu Menschenrechten und Sorgfaltspflichten bei Viessmann unter <https://www.viessmann.family/de/nachhaltigkeit>.

V. Melde- und Whistleblowing-Verfahren

Bei Viessmann leben wir die „Speak-up“-Kultur. Es können und sollen jederzeit Fragen gestellt und Bedenken über mögliches Fehlverhalten geäußert werden. Unser Umgang soll von gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägt sein. Wir wollen Fehlverhalten in einem offenen und konstruktiven Dialog diskutieren.

Um sicherzustellen, dass das Verhalten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit diesem Code of Conduct, den geltenden Gesetzen und Vorschriften sowie unseren internen Richtlinien und Organisationsanweisungen übereinstimmen, sind wir auf die Unterstützung jedes Familienmitglieds, aber auch unserer Geschäftspartner oder Dritter angewiesen.

Familienmitglieder, Geschäftspartner und Dritte können sich bei Bedenken über ein mögliches Fehlverhalten immer direkt an den direkten Vorgesetzten oder andere Führungskräfte wenden. Wir ermuntern ausdrücklich zum direkten, offenen Gespräch. Der Kontakt zum Compliance Officer, per E-Mail oder telefonisch (anonym), steht natürlich ebenso immer offen.

Verstöße können aber auch ganz einfach online über das Hinweisgebersystem Viessmann-Integrity Line über die Internet Adresse <https://viessmann.integrityline.app/> gemeldet werden. Die Meldung über Integrity Line kann jederzeit von überall und mit einem Gerät Ihrer Wahl erfolgen und wird direkt an den Compliance Officer weitergeleitet. Integrity Line wird von der EQS Group mit Sitz in München bereitge-

stellt. Alle mitgeteilten Vorfälle werden verschlüsselt übermittelt und erfüllen die aktuellen Anforderungen an den Datenschutz. Wenn der/die Mitteilende dies wünscht, kann die Meldung auch völlig anonym abgegeben werden. Viessmann stellt sicher, dass die Identität des Hinweisgebenden nicht zurückverfolgt werden kann und dies auch während des gesamten nachfolgenden Untersuchungsprozesses so bleibt. Vertraulichkeit ist oberste Priorität.

Unabhängig auf welchen Kanälen Verstöße gemeldet werden, gewährleistet Viessmann, dass die Hinweisgebenden vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt werden. Viessmann sorgt dafür, dass Familienmitglieder, die in gutem Glauben und ohne böswillige Absicht mögliche Verstöße melden, keine Nachteile erleiden. Darüber hinaus setzt Viessmann niemanden, der sich an der nachfolgenden Untersuchung beteiligt oder ehrlich kooperiert, Vergeltungsmaßnahmen aus. Jede tatsächliche oder angedrohte Vergeltung wird als ernsthafte Verletzung dieses Code of Conduct betrachtet und hat Konsequenzen zur Folge.

Jede Meldung wird in einem vordefinierten Prozess von einem neutralen Team fair und unvoreingenommen und in Einklang mit Recht und Gesetz untersucht. Stellt sich der Hinweis als berechtigt heraus, werden wir geeignete Maßnahmen in Einklang mit Recht und Gesetz ergreifen, um das Fehlverhalten für die Zukunft abzustellen und/oder zu ahnden.



VI. Ansprechpartner und mögliche Konsequenzen

A. Ansprechpartner und Compliance Officer

Wenn irgendwelche Bedenken oder Fragen zu diesem Code of Conduct bestehen, so kann ein Austausch mit Personen aus eurem unmittelbaren Arbeitsumfeld wie eurem Vorgesetzten weiterhelfen. Außerdem kann sich jedes Familienmitglied an die zuständige Fachabteilung wenden, zum Beispiel an das People-Team bei Fragen zu Arbeitsverträgen.

Sollte die Klärung mit dem Vorgesetzten oder der zuständigen Fachabteilung nicht möglich sein oder sollten weiterhin Bedenken bestehen, steht auch immer der Compliance Officer als Ansprechpartner zur Verfügung. Der Compliance Officer kann jederzeit auf Wunsch auch vertraulich und anonym direkt angesprochen werden.

Wenn Verstöße gegen den Code of Conduct bekannt werden, besteht sogar die Verpflichtung, den Compliance Officer unverzüglich zu informieren.

Kontaktdaten des Compliance Officer:

Viessmann Group GmbH & Co. KG
General Counsel Nadja Hanuschkiewitz
Im Birkenried 1
35088 Battenberg (Eder)
Deutschland
Telefon +49 6452 9296 000
E-Mail hnwn@viessmann.com

B. Konsequenzen im Falle von Verletzungen der Richtlinien

Im Rahmen der Beschäftigungsverhältnisse unserer Familienmitglieder wird von jedem erwartet, dass der Code of Conduct befolgt wird und sich jeder an unsere Prinzipien und das Gesetz hält, während er/sie im Namen von Viessmann Geschäfte tätigt. Verstöße gegen den Code of Conduct, unsere Prinzipien oder das Gesetz können zu einem Imageverlust von Viessmann führen.

Darüber hinaus sind folgende persönliche Konsequenzen möglich:

- Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, je nach Art und Schwere des Verstoßes gegen die Richtlinie.
- Gesetzesverstöße können von einer Regierungsbehörde oder einem Gericht zivil- und/oder strafrechtlich geahndet werden.

VIESSMANN