



Verhaltenscodex CoC Holzinger Fischverarbeitings GmbH

QDA-1.1.1-2

V 2026
Seite 1 von 9

Präambel:

Das höchste Gut unseres Betriebes ist die Zufriedenheit unserer Kunden und deren Bereitschaft für weitere Zusammenarbeit in der Zukunft. Das oberste Ziel der Holzinger Fischverarbeitings GmbH besteht darin, ein ehrlicher, verlässlicher und transparenter Partner für alle Interessensgruppen zu sein.

Als verlässlicher Partner / Dienstleister übernehmen wir Verantwortung in der täglichen Zusammenarbeit und im Umgang mit unseren Anspruchsgruppen / Kunden und Lieferanten.

Das Unternehmen steht neuen Anforderungen offen und dynamisch gegenüber. Alle betrieblichen Entwicklungen in den Bereichen Produktion, Produktsortiment, Sorgfalt in den Herstellungsprozessen sowie die ständige Weiterentwicklung der Dienstleistungen sind voll auf die Erfüllung der Kundenwünsche, -bedürfnisse und -erwartungen hin ausgerichtet.

Wir legen zudem großen Wert auf soziale und ökologische Nachhaltigkeit. Wir sind uns unserer **Verantwortung** in der gesamten Lieferkette bewusst, insbesondere unserer Verantwortung für die Achtung von **Menschenrechten, Sozial- und Umweltstandards**.

Aus diesem Grund haben wir einen Verhaltenscodex erarbeitet, der sich an alle Mitarbeiter der Holzinger Fischverarbeitings GmbH gleichermaßen richtet und uns bei der eigenverantwortlichen Wahrnehmung unserer Geschäftstätigkeit unterstützt.

Sowohl die **Unternehmensführung als auch alle Mitarbeiter** bekennen sich klar zur Einhaltung der Grundsätze, die im Verhaltenscodex beschrieben sind. Er definiert grundlegende Regeln für ein korrektes Verhalten am Arbeitsplatz und ein korrektes Gebaren des gesamten Unternehmens und dient gleichzeitig als Leitfaden, der uns helfen soll, Situationen zu vermeiden, die uns persönlich, oder das Unternehmen negativ beeinflussen könnten.

Solche Situationen und Interessenskonflikte entstehen dann, wenn geltende Gesetze, vereinbarte Richtlinien und Standards, oder festgelegte Verhaltensweisen nicht eingehalten oder umgangen werden.

Der **vorliegende CoC (Code of Conduct)** richtet sich sowohl an das Unternehmen und seine Mitarbeiter, als auch an **sämtliche Geschäftspartner** auf allen Stufen und beschreibt die **grundlegenden Prinzipien** für die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern und die **menschenrechtsbezogenen** und **umweltbezogenen** Erwartungen des Unternehmens.

Der Verhaltenscodex benennt zudem betriebsinterne Ansprechpartner, an die Sie sich als Mitarbeiter oder Geschäftspartner in unklaren Situationen wenden können.



Verhaltenscodex CoC Holzinger Fischverarbeitungs GmbH

QDA-1.1.1-2

V 2026
Seite 2 von 9

Die enthaltenen Prinzipien stellen Mindeststandards für unsere Geschäftsbeziehungen dar. Der Code of Conduct basiert auf den nachfolgend aufgeführten internationalen Leitsätzen und Prinzipien:

- Internationale Menschenrechtscharta
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- UN-Kinderrechtskonvention ▪ UN-Frauenrechtskonvention
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO)
- Pariser Klimaschutzabkommen
- Minamata Übereinkommen
- Stockholmer Übereinkommen
- Basler Übereinkommen
- die zehn Prinzipien des UN Global Compact (UNGC)

Die **nationalen und sonstigen maßgeblichen Gesetze** und **Vorschriften**, die jeweils in den Ländern der Geschäftstätigkeit gelten sowie die in diesem Code of Conduct enthaltenen Prinzipien sind einzuhalten.

Von allen geltenden Regelungen ist stets die zur Verwirklichung des Schutzzwecks am besten geeignete maßgeblich.

Die aus den Prinzipien abgeleiteten Standards werden im Folgenden behandelt. Ihre Umsetzung und Begleitung sind durch ein entsprechendes betriebsinternes Verfahren sicherzustellen.

Bestechung, Bestechlichkeit und sonstige Formen von Korruption sind verboten. Der Geschäftspartner hält darüber hinaus sämtliche für seine Branche einschlägigen beruflichen Standards ein.



Verhaltenscodex CoC Holzinger Fischverarbeitungs GmbH

QDA-1.1.1-2

V 2026
Seite 3 von 9

1. Arbeit

1.1 Diskriminierungsverbot

Der Geschäftspartner hat die Kriterien Gleichstellung und Chancengleichheit für seine Arbeitnehmer sicherzustellen sowie jegliche Form der Diskriminierung zu unterlassen. Dabei ist das gesamte Beschäftigungsverhältnis in Betracht zu ziehen, insbesondere Einstellung, Ausbildung, Weiterbildung, Vergütung, Beförderung, Kündigung, Ruhestand sowie Disziplinarmaßnahmen. Niemand darf aufgrund seines Alters, einer Behinderung, seiner ethnischen Herkunft, seines Familienstands, seines Geschlechts, seiner Hautfarbe, einer Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen, seiner Nationalität, einer politischen Überzeugung, seiner Religion oder Weltanschauung, seiner sexuellen Orientierung, einer Schwangerschaft, seines sozialen Hintergrunds, anderer persönlicher Merkmale oder anderer sachlich nicht gerechtfertigter Umstände diskriminiert und benachteiligt werden. Der Geschäftspartner unterbindet darüber hinaus jede Form von Diskriminierung und geht aktiv dagegen vor.

1.2 Faire Behandlung

Der Geschäftspartner trägt dafür Sorge, dass am Arbeitsplatz niemand einer groben oder unmenschlichen Behandlung ausgesetzt ist. Dazu gehören insbesondere sexuelle Belästigung, körperliche Bestrafung, geistige und körperliche Nötigung, Beleidigungen und die Beschimpfung von Mitarbeitern. Mitarbeitern darf auch nicht mit solchem Verhalten gedroht werden.

1.3 Zwangsarbeit und moderne Sklaverei

Der Geschäftspartner setzt keine Zwangsarbeit ein. Zwangsarbeit umfasst jede Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe, verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Der Geschäftspartner beachtet das Verbot moderner Sklaverei sowie aller anderen sklavenähnlichen Praktiken. Dazu zählen auch Leibeigenschaft oder andere Formen von Machtausübung bzw. Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung oder Erniedrigungen. Des Weiteren respektiert der Geschäftspartner das Kündigungsrecht seiner Mitarbeiter.

1.4 Kinderarbeit und Schutz Minderjähriger

Sämtliche Formen von Kinderarbeit sind verboten. Nationale Regelungen sowie internationale Standards zum Schutz Minderjähriger sind einzuhalten. Das Mindestbeschäftigungsalter darf nicht unter dem Alter liegen, mit dem die gesetzliche Schulpflicht endet. In keinem Fall dürfen Mitarbeiter jünger als 15 Jahre alt sein (bzw. 14 Jahre, wenn nationales Recht gemäß ILO-Übereinkommen 138 dies zulässt). Zudem dürfen Jugendliche bis 18 Jahre keine Nachtarbeit verrichten. 2 Code of Conduct V.2.0 | Stand Juni 2023



1.5 Löhne und Arbeitszeiten

Der Geschäftspartner beachtet alle einschlägigen Gesetze, Vorschriften und Branchenstandards zu Löhnen und Arbeitszeiten. Die Löhne und sonstigen Zuwendungen müssen mindestens den gesetzlichen Regelungen und den Standards der örtlichen Fertigungswirtschaft entsprechen. Sie sind klar zu definieren und regelmäßig sowie vollständig auszuzahlen bzw. zu leisten. Die Zahlung von Löhnen und sonstigen Zuwendungen, welche die Lebenshaltungskosten decken, soweit die gesetzlichen Mindestlöhne hierfür zu gering sind, muss die Zielsetzung sein. Abzüge für Sachleistungen sind nur in geringem Umfang und nur in angemessenem Verhältnis zum Wert der Sachleistung zulässig. Der Geschäftspartner zahlt die gesetzlichen Sozialleistungen und den Mitarbeitern nach nationalem Recht zustehende Leistungen (z.B. Versicherungsleistungen, Überstundenzuschläge und bezahlter Urlaub). Darüber hinaus ist die Zusammensetzung der Vergütung den Mitarbeitern regelmäßig und in verständlicher Form mitzuteilen. Die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Verpflichtungen sind in Textform festzuhalten und dem Mitarbeiter in Form eines Arbeitsvertrags auszuhändigen. Der Geschäftspartner nimmt grundsätzlich keinen Einbehalt für Arbeitsmittel vor. Mitarbeiter arbeiten nicht länger als die gesetzlich zulässigen Arbeitszeiten es erlauben und legen die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen ein. Gesetzlich geregelte Ruhetage werden eingehalten. Darüber hinaus darf von den Mitarbeitern nicht gefordert werden, regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche und inklusive Überstunden nicht mehr als 60 Stunden pro Woche zu arbeiten. Eine Mehrarbeit muss gemäß nationalem Recht separat vergütet oder durch Freizeit abgegolten werden. Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf mindestens einen freien Tag nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen.

1.6 Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Der Geschäftspartner gewährleistet das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Mitarbeiter haben das Recht, sich gemäß den einschlägigen Gesetzen zu versammeln sowie Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen zu gründen oder sich diesen anzuschließen. Mitarbeiter haben darüber hinaus das Recht auf Kollektivverhandlungen sowie gesetzlich vorgesehene Streikrechte zur Lösung von Arbeitsplatz- und Lohnfragen. Die Geltendmachung dieser Rechte darf auf keinen Fall mit Repressalien geahndet werden.



1.7 Sicherheit und Gesundheit

Der Geschäftspartner sorgt für eine sichere Arbeitsumgebung, die Einhaltung der einschlägigen Sicherheitsstandards, das Vorhandensein ausreichender Schutzmaßnahmen und von Maßnahmen

en zur Verhinderung übermäßiger geistiger und körperlicher Ermüdung. Arbeitsplätze und Arbeitseinrichtungen müssen den anwendbaren Gesetzen und Vorschriften entsprechen. Jegliche Verletzung von grundlegenden Menschenrechten am Arbeitsplatz und in betrieblichen Einrichtungen ist verboten. Zudem sind vor allem Anforderungen des Brandschutzes und der Notfallversorgung einzuhalten.

Insbesondere Jugendliche bis 18 Jahre sollen keinen gefährlichen, unsicheren oder ungesunden Umständen ausgesetzt werden, die ihre Gesundheit und Entwicklung gefährden. Mitarbeiter sollen über eine den Anforderungen der Tätigkeit entsprechende Befähigung verfügen und regelmäßig zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz geschult werden. An den Arbeitsplätzen ist zudem für eine 3 Code of Conduct V.2.0 | Stand Juni 2023 hinreichende Sauberkeit zu sorgen. Stellt der Geschäftspartner Mitarbeitern Unterkünfte, gelten für diese entsprechend die gleichen Anforderungen. Es ist ein Beauftragter für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter zu bestimmen, der für die Einführung und Einhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz verantwortlich ist.

1.8 Disziplinarmaßnahmen

Disziplinarmaßnahmen müssen im Rahmen von nationalem Recht sowie der international anerkannten Menschenrechte erfolgen. Jede unangemessene Disziplinarmaßnahme ist zu unterlassen, wie insbesondere der Einbehalt von Gehalt, Sozialleistungen oder Dokumenten (z. B. Ausweise) und das Verbot, den Arbeitsplatz zu verlassen. Der Geschäftspartner stellt angemessene Kontroll- und Unterweisungsmaßnahmen beim Einsatz privater Sicherheitskräfte sicher, insbesondere zur Verhinderung von Folter, grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlungen, Verletzungen von Leib und Leben sowie von Beeinträchtigungen der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit.

1.9 Landrechte

Der Geschäftspartner achtet die vorherrschenden Landrechte und unterlässt jede widerrechtliche Zwangsräumung und jeden widerrechtlichen Entzug von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer oder mehrerer Personen sichert, insbesondere beim Erwerb oder bei der Bebauung.



2. Umwelt

2.1. Umweltschutzgesetze

Der Geschäftspartner hält die jeweils einschlägigen Umweltschutzgesetze und -verordnungen ein und beachtet die Verbote aus den oben aufgeführten umweltbezogenen Übereinkommen im Hinblick auf Quecksilber, persistente organische Schadstoffe und gefährliche Abfälle. Der Betrieb des Geschäftspartners genügt den Anforderungen des Abfallrechts sowie des Immissions- und Wasserschutzes. Sämtliche Vorschriften bezüglich Gefahrstoffen werden vom Geschäftspartner eingehalten. Das betrifft insbesondere die Lagerung von und den Umgang mit Gefahrstoffen und deren Entsorgung. Die Mitarbeiter sind über den Umgang mit gefährlichen Materialien und Stoffen zu unterrichten.

2.2 Ressourcen und Umweltbelastungen

Der Geschäftspartner verursacht keine schädlichen Bodenveränderungen, Gewässerverunreinigungen, Luftverunreinigungen, schädlichen Lärmemissionen oder übermäßigen Wasserverbrauch, wodurch die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt, der Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehrt, der Zugang zu Sanitäranlagen erschwert oder die Gesundheit einer oder mehrerer Personen geschädigt werden könnten.

Weitere Umweltbelastungen sind, soweit dies mit verhältnismäßigen Mitteln möglich ist, zu vermeiden oder jedenfalls zu vermindern. Umwelt- und Klimaschutz sowie die Förderung von Biodiversität sind eine kontinuierliche Aufgabe, der nur durch eine stetige Verbesserung des Schutzniveaus durch die permanente Reduzierung des Ressourcenverbrauchs und durch Abfallreduzierung nachgekommen werden kann. Der Geschäftspartner unternimmt hierfür im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit angemessene Anstrengungen.



3. Allgemeines Verhalten

3.1 Einhaltung der geltenden Gesetze und Richtlinien

Jeder Mitarbeiter der Holzinger Fischverarbeitungs GmbH hat sein Verhalten während der Arbeitszeit und am gesamten Betriebsgelände den geltenden Gesetzen, den unternehmenseigenen Richtlinien und Regelungen anzupassen und sich bei Unsicherheit zu informieren, bzw. sich an die zuständige Stelle, oder den zuständigen Vorgesetzten zu wenden. Orientierung an der **Unternehmenskultur!**

3.2 Respektvoller Umgang miteinander - Unternehmenskultur

Die Pflege der **Corporate Identity** stärkt sowohl das Gefühl des „**Miteinanders**“ in der Erstellung betrieblicher Leistungen, als auch das **Zugehörigkeitsgefühl** unserer Mitarbeiter zum Unternehmen. Die positive Einstellung der Mitarbeiter zum Betrieb wird durch **persönliche Einbindung, gezielte Motivation** und **Delegation von Verantwortlichkeiten** erreicht. Corporate Social Responsibility, soziale Nachhaltigkeit und Ethik sind nicht aufgesetzt und verordnet, sondern wirken seit jeher aus dem Selbstverständnis des familiengeführten Unternehmens.

Die Mitarbeiter der Holzinger Fischverarbeitungs GmbH respektieren und behandeln jeden Menschen gleich, unabhängig von seiner nationalen und ethischen Zugehörigkeit, Rasse, Geschlecht, Religion und sexuellen Orientierung.

„Was du nicht willst, dass man dir tut, das füg auch keinem anderen zu!“

(Goldene Regel)

Menschenrechte, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sind für uns fundamentale Werte. Ein Verstoß gegen diese Werte, in welcher Form auch immer, wird nicht geduldet! Das Unternehmen fördert ein wertschätzendes Miteinander!

3.3 Interessenskonflikte

Alle Mitarbeiter des Unternehmens sind verpflichtet, im besten Interesse der Holzinger Fischverarbeitungs GmbH und in Übereinstimmung mit den Grundlagen dieses Codex zu handeln, ohne sich dabei von persönlichen Interessen und privaten Beziehungen beeinflussen zu lassen. Private Interessen oder Beziehungen, die das objektive Urteilsvermögen im Berufsfeld negativ beeinflussen könnten, sind den Vorgesetzten zu melden bzw. offenzulegen.



3.4 Bestechung und Korruption

Bestechung, Korruption und Vorteilszuwendung zur Beeinflussung von Einflussgruppen sind verboten!

3.5 Fairer Wettbewerb

Die Holzinger Fischverarbeitungs GmbH steht für ein transparentes und faires Verhalten am Markt und erwartet dies auch von ihren Mitarbeitern. Es ist untersagt, Kunden, Lieferanten und Wettbewerbern vertrauliche, sie nicht betreffende Informationen (zielgruppenspezifisch), wie zum Beispiel Produktionsdetails, Liefervereinbarungen, Produktdetails, Lagerstände, Verkaufsbedingung, Preise und Kosten weiterzugeben. Das stellt nicht nur einen Verstoß gegen geltende Gesetze dar, sondern ist auch ein Vertrauensmissbrauch.

Unfaire Geschäftspraktiken, die den Wettbewerb verzerren und einen Vorteil für das eigene Unternehmen bedeuten, sind ebenfalls verboten!

3.6 Einhaltung der Qualitäts-, Hygiene-, Sicherheits- und Sozialstandards

Ein Kernelement unseres Unternehmens ist das Bekenntnis zu höchster Qualität, unter Berücksichtigung des Tierwohls und der Umweltverantwortung. Jeder Mitarbeiter ist für die Einhaltung der Qualitäts-, Hygiene- und Sicherheitsstandards verantwortlich. Mögliche Risiken und Gefahren betreffend Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter und der Konsumenten, werden durch entsprechendes korrektes Verhalten reduziert.

Es ist strengstens verboten, illegale Substanzen am Betriebsgelände zu konsumieren, oder mitzuführen! Alkohol am Arbeitsplatz ist ebenfalls strengstens untersagt.

Das Unternehmen verpflichtet sich zur Einhaltung sämtlicher in Österreich und der EU geltenden Sozialvorschriften.

3.7 Vertrauensvoller Umgang mit sensiblen Daten - Datenschutz

Es muss im Interesse jedes einzelnen Mitarbeiters und des Unternehmens liegen, dass die Daten von Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten ebenso wie das unternehmensspezifische Wissen und das Betriebsvermögen geschützt werden. Es ist Mitarbeitern daher untersagt, die Geheimhaltungspflicht zu verletzen und sensible Daten an Dritte weiterzugeben! Das Unternehmen befolgt alle relevanten gesetzlichen Vorschriften, um ein Höchstmaß an Datensicherheit zu gewährleisten.



3.8 Umwelt, Nachhaltigkeit und Tierwohl

Der umfassende Gedanke der Nachhaltigkeit beinhaltet sowohl den ökonomischen, den ökologischen, als auch den sozialen Aspekt und wird deshalb in allen Unternehmensbereichen gelebt. Durch die strikte Einhaltung sämtlicher Umwelt-, Arbeits- und Gewerbeauflagen und laufende freiwillige Verbesserungs- und Innovationsmaßnahmen, tragen wir aktiv zum nachhaltigen Schutz unseres sensiblen Umfeldes und der Umwelt bei. Dies gilt nicht nur für unser eigenes Unternehmen, sondern auch für alle Lieferanten, das Tierwohl, die Auswahl der Rohwaren, die Gestaltung der Prozesse und den Umgang mit allen eingesetzten Ressourcen. Die ökonomischen Belange sind dabei von Effizienz, Effektivität, Innovation und einem generationenübergreifenden Wirtschaftsgedanken geprägt.

Das Tierwohl und ein verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt soll gewahrt werden. Deshalb ist jeder Mitarbeiter verpflichtet sich an die betreffenden Richtlinien zu halten.

4. Einhaltung / Meldung von Fehlverhalten

Jeder Meldung von Fehlverhalten wird nachgegangen. Erweisen sich die Vorwürfe als gerechtfertigt, werden arbeitsrechtliche und sonstige disziplinarische Sanktionen konsequent gesetzt. Bei einem Verstoß gegen den Verhaltenskodex oder bei Beobachtung von stark unseriösem bzw. unethischem Verhalten, Betrug, gefährdendem Verhalten, bei negativen Auswirkungen auf die Lebensmittelsicherheit, Produktlegalität, -qualität und -authentizität - durch Mitarbeiter, externe Personen, Kunden, Dienstleister, Geschäftspartner, ..., können und sollen sich die Mitarbeiter des Unternehmens immer vertrauensvoll an die Geschäftsleitung wenden.

Das **Unternehmen sanktioniert Fehlverhalten und Abweichungen** vom vorliegenden Code of Conduct.

Dies beinhaltet die unverzügliche Aufforderung zur Beendigung des Fehlverhaltens / abweichender Verhaltensweisen / abweichender Prozesse innerhalb einer angemessenen Frist.

Eine Fristsetzung ist entbehrlich, wenn die Verletzung schwerwiegend ist.

Als Maßnahmen stehen unternehmensseitig die Beendigung von Dienstverhältnissen, Lieferanten- und/oder Kundenverträgen, eine Beendigung von Kooperationen und Zusammenarbeit zur Verfügung, inkl. eines Rücktritts von allen vereinbarten Leistungen und Verpflichtungen.

.....
Ing. Karl-Heinz Holzinger, GF
10.01.2026