

Richtlinie Umgang mit Interessenkonflikten

© SIMACEK Holding | COMP | V1/14.09.2026



SIMACEK
MAKES LIFE BETTER

Inhaltsverzeichnis

1	ZIEL & GELTUNGSBEREICH	3
2	GRUNDSÄTZE IM UMGANG MIT INTERESSENKONFLIKTEN	4
3	WAS BEDEUTET DAS FÜR MICH?	5
4	DETAILREGELUNGEN	6
4.1	Nebenbeschäftigungen	6
4.2	Beteiligungen an anderen Unternehmen	6
4.3	Zusammenarbeit mit Angehörigen	6
4.4	Rabatte, Boni und Vergünstigungen	7
4.5	Umgang mit Firmeneigentum	7
5	KONTAKT & MELDESTELLE	8
6	SANKTIONEN BEI VERSTÖSSEN	8
7	SCHLUSSBESTIMMUNGEN	8

1 ZIEL & GELTUNGSBEREICH

In dieser Richtlinie haben wir verbindliche Regeln zum Umgang mit Interessenkonflikten zusammengefasst, die für alle Mitarbeiter:innen der SIMACEK Gruppe (im Folgenden kurz: SIMACEK) gelten – unabhängig von Position und Titel.

Der Zweck der Richtlinie ist es, potenzielle Interessenkonflikte zu erkennen, klare Handlungsempfehlungen zu geben und damit sowohl strafbare oder haftungsauslösende Situationen zu vermeiden als auch die Reputation und das Vertrauen unserer Geschäftspartner zu schützen. Sie ist Teil unseres Compliance Management Systems und soll allen Mitarbeiter:innen Orientierung geben, um Konfliktsituationen frühzeitig zu erkennen und richtig zu handeln.

Die Regeln gelten nicht nur für tatsächliche Interessenkonflikte, sondern auch für Situationen, die nur potenziell einen Konflikt darstellen oder nach außen hin den Anschein eines Interessenkonflikts erwecken können.

Wenn mehrere rechtliche Regelungen auf eine Situation zutreffen, sind stets die strengeren Vorschriften einzuhalten.

Zu Abkürzungen und Symbolen siehe das Dokument „Abkürzungen und Symbole“. Änderungen und Freigaben dieser Richtlinie werden im IMS-Ordner „Dokumentenlenkung“ dokumentiert.



WICHTIG ZU WISSEN

Die Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter: innen und hilft, tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte frühzeitig zu erkennen und richtig zu handeln. Ziel ist es, die Integrität des Unternehmens zu schützen und das Vertrauen unserer Geschäftspartner zu erhalten.

Was ist ein Interessenkonflikt?

Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn persönliche, finanzielle oder sonstige Interessen mit den Interessen von SIMACEK kollidieren. In solchen Situationen besteht die Gefahr, dass Entscheidungen nicht mehr ausschließlich im besten Interesse des Unternehmens getroffen werden.

2 GRUNDSÄTZE IM UMGANG MIT INTERESSENKONFLIKTEN

Manchmal können persönliche Interessen in Konflikt mit den Interessen von SIMACEK geraten. Solche Situationen bergen das Risiko, dass Entscheidungen nicht mehr im besten Sinne von SIMACEK getroffen werden – und damit sowohl unserem Ruf als auch dem Ansehen der beteiligten Personen schaden.

Deshalb gilt: **Alle Mitarbeiter: innen sollen persönliche, familiäre, politische oder finanzielle Interessen strikt von ihren beruflichen Aufgaben trennen.** Auch sind persönliche Motive aus beruflichen Handlungen herauszuhalten. Geschäftliche Entscheidungen müssen immer allein im Interesse von SIMACEK erfolgen. Schon der bloße Anschein, dass persönliche Motive unser Handeln beeinflussen, ist zu vermeiden.

Es ist uns bewusst, dass Interessenkonflikte nicht immer vollständig ausgeschlossen werden können – etwa, wenn nahe Angehörige in eine Geschäftsbeziehung eingebunden sind. Solche Konstellationen sind nicht automatisch unzulässig, müssen jedoch offen und transparent behandelt werden.

Liegt ein (potenzieller) Interessenkonflikt vor, ist dieser unverzüglich dem oder der Vorgesetzten, der Personalabteilung oder der Compliance-Abteilung mitzuteilen. In besonders kritischen Fällen ist zusätzlich die Geschäftsführung einzuschalten. Dort wird die Situation geprüft und geeignete Maßnahmen werden festgelegt – zum Beispiel der Rückzug der betroffenen Person aus einem Entscheidungsprozess oder die Übertragung der Aufgabe an eine neutrale Kollegin oder einen neutralen Kollegen.



WICHTIG ZU WISSEN

Wir alle tragen dazu bei, dass Vertrauen und Fairness bei SIMACEK gelebt werden. Deshalb trennen wir persönliche Interessen klar von unseren beruflichen Entscheidungen. Sollte es doch einmal zu einer Situation kommen, in der private und geschäftliche Interessen in Konflikt geraten – oder auch nur so wirken – gilt: Offenheit ist der beste Weg.

Wer einen Interessenkonflikt hat, muss diesen daher unverzüglich und vollumfänglich der Führungskraft, der Personalabteilung oder der Compliance-Abteilung offenlegen. So schützen wir uns selbst, unsere Kolleg: innen und das Unternehmen.

3 WAS BEDEUTET DAS FÜR MICH?

-  Ich vermeide jede Situation, die auch nur den Anschein erwecken könnte, dass meine Geschäftsentscheidungen von persönlichen Interessen beeinflusst sind.
-  Ich lege bestehende oder mögliche Interessenkonflikte unaufgefordert und vollständig meiner zuständigen Führungskraft offen.
-  Als Führungskraft prüfe ich offengelegte Konflikte gemeinsam mit der Compliance- und der Personalabteilung und treffe die notwendigen Maßnahmen.

Es ist die Verantwortung jeder und jedes Einzelnen, mögliche Interessenkonflikte zu erkennen und zu melden.

Interessenkonflikte – ob tatsächlich vorhanden oder nur möglich – sind an die direkte Führungskraft, die Compliance-Abteilung oder die Personalabteilung zu melden. In bestimmten Fällen kann eine schriftliche Erklärung erforderlich sein. Geeignete Maßnahmen zur Vermeidung oder Behebung des Konflikts werden individuell festgelegt.



IM ZWEIFELSFALL NACHFRAGEN

Sind Sie unsicher, ob eine Situation zu einem Konflikt führen oder wie ein Konflikt aussehen könnte? Stellen Sie sich diese Fragen:

-  Könnte diese meine Objektivität oder meine Urteilsvermögen bezüglich der Geschäftsentscheidungen von SIMACEK beeinflussen?
-  Könnte dies anderen gegenüber unethisch oder unfair erscheinen?

Wenn die Antwort einer dieser Fragen „Ja“ lautet oder wenn Sie nicht sicher sind, wenden Sie sich an die Compliance-Abteilung oder senden Sie eine E-Mail an compliance@simacek.at.

4 DETAILREGELUNGEN

Interessenkonflikte können in unterschiedlicher Weise auftreten und verschiedene Interessensphären betreffen. Besonders häufig betreffen sie folgende Themen:

4.1 NEBENBESCHÄFTIGUNGEN

Als Nebenbeschäftigung gilt jede Tätigkeit, die **zusätzlich zur Arbeit bei SIMACEK ausgeübt** wird – angestellt oder selbstständig, entgeltlich oder unentgeltlich. Dazu zählen auch Funktionen in **Vorständen, Aufsichtsräten, Beiräten, Vereinen** oder **Stiftungen**. Nebenbeschäftigungen können zu Interessenkonflikten führen und müssen daher transparent gemacht werden.

Erwerbsmäßige Nebenbeschäftigungen (selbstständig oder angestellt) sind vor Aufnahme der Tätigkeit an den/die Vorgesetzte:n und die Personalabteilung zu melden. Unentgeltliche Tätigkeiten sind ebenfalls zu melden, wenn ein Bezug zu Kund:innen, Lieferant:innen, Wettbewerbern, Behörden besteht oder die Funktion Einfluss auf berufliche Entscheidungen haben kann.

Die Aufnahme bzw. Ausübung einer Nebenbeschäftigung kann untersagt werden, insbesondere wenn sie die Arbeitsleistung beeinträchtigt, SIMACEK-Ressourcen beansprucht oder in einem Wettbewerbsverhältnis zu SIMACEK steht.

4.2 BETEILIGUNGEN AN ANDEREN UNTERNEHMEN

Das Betreiben eines eigenen Unternehmens oder eine **direkte bzw. indirekte Beteiligung** an einem Unternehmen, das mit SIMACEK **in Wettbewerb steht** oder in einer **Geschäftsbeziehung** zu SIMACEK steht, ist der Personalabteilung zu melden. Im Einzelfall kann eine solche Beteiligung untersagt werden.

Auch Beteiligungen von nahen Angehörigen sind meldepflichtig. Nahe Angehörige umfassen den/die Ehe- bzw. Lebenspartner:in, die Eltern, Geschwister und Kinder sowie sonstige Personen, soweit diese seit mindestens einem Jahr im selben Haushalt leben.

Vom Meldeerfordernis ausgenommen sind reine Kapitalbeteiligungen, etwa der Erwerb von Aktien börsennotierter Unternehmen, solange diese ausschließlich der Vermögensanlage dienen und keine unternehmerische Einflussnahme möglich ist.

4.3 ZUSAMMENARBEIT MIT ANGEHÖRIGEN

Interessenkonflikte können auch entstehen, wenn nahe Angehörige in einer direkten geschäftlichen oder dienstlichen Beziehung zu SIMACEK stehen. **Zu nahen Angehörigen zählen insbesondere Ehe- und Lebenspartner:innen, Eltern, Kinder, Geschwister sowie Personen, die im selben Haushalt leben.**

Dienstliche Beziehungen mit Angehörigen sind unproblematisch, solange sie keinen Einfluss auf Entscheidungen, Abläufe oder Kontrollen haben. Sobald jedoch der Eindruck entstehen könnte, dass Entscheidungen nicht unabhängig getroffen werden, muss die Situation gemeldet werden.

Besonders kritisch sind Konstellationen, bei denen Angehörige in einem Verhältnis von Weisungs- oder Kontrollbefugnis stehen oder bei sensiblen Prozessen wie Abrechnungen, Auftragsvergaben, Geld- oder Materialgebarung zusammenwirken. Diese Fälle sind unverzüglich der zuständigen Führungskraft und der Personalabteilung offenzulegen.

Auch wenn Angehörige auf Seiten von Geschäftspartner:innen direkt in Vertragsverhandlungen oder Unternehmensentscheidungen eingebunden sind, besteht eine Meldepflicht vor Aufnahme der Zusammenarbeit. Nur so kann sichergestellt werden, dass alle geschäftlichen Entscheidungen transparent, fair und im besten Interesse von SIMACEK getroffen werden.

4.4 RABATTE, BONI UND VERGÜNSTIGUNGEN

Die Annahme von Rabatten, Boni und Vergünstigungen, die nur aufgrund der Beschäftigung bei SIMACEK gewährt werden, ist unzulässig, sofern diese nicht allen oder einer großen Gruppe von Mitarbeiter:innen zugänglich sind. **Zulässig sind nur jene Firmenkonditionen, die offiziell und transparent für die Belegschaft vorgesehen sind.**

Ebenso problematisch sind private Geschäfte mit Kund:innen oder Lieferant:innen, wenn dabei besondere Konditionen eingeräumt werden, die über das übliche Maß hinausgehen. Derartige Vorteile können den Eindruck erwecken, dass geschäftliche Entscheidungen nicht allein im Interesse von SIMACEK getroffen werden, sondern von persönlichen Beziehungen oder Gegenseitigkeiten beeinflusst sind.

Auch im Rahmen unternehmensbezogener Geschäfte dürfen Mitarbeiter:innen ihren Angehörigen oder nahestehenden Personen keine Sonderkonditionen verschaffen. Dies birgt die Gefahr eines Interessenkonflikts und kann den Anschein von Korruption erwecken. *Hinweis: Siehe hierzu auch das Kapitel „Zusammenarbeit mit Angehörigen“.*

Grundsätzlich gilt: Für alle Geschäfte innerhalb der Unternehmensgruppe sind die in der jeweils aktuellen Unterschriftenregelung festgelegten Konditionen verbindlich. Diese sind in Übereinstimmung mit den Compliance-Vorgaben anzuwenden und transparent zu dokumentieren.

4.5 UMGANG MIT FIRMENEIGENTUM

Firmeneigentum – ob Maschinen, Fahrzeuge, Werkzeuge, Materialien oder geistiges Eigentum – **darf ausschließlich für Unternehmenszwecke genutzt werden.** Eine private Verwendung ist nur erlaubt, wenn interne Regelungen dies ausdrücklich vorsehen. Die Nutzung von Firmeneigentum zur Erzielung persönlicher Vorteile ist in jedem Fall untersagt (zB Überlassung/Nutzung von Maschinen und Werkzeug, Verwendung von Rest-/Abfallmaterialien, etc).

Das Annehmen von Geschenken, Einladungen oder sonstigen Vorteilen im Zusammenhang mit Geschäftsabschlüssen ist gesetzlich streng geregelt und kann schwerwiegende arbeits- und strafrechtliche Folgen haben. Für detaillierte Bestimmungen gilt die Richtlinie zur Korruptionsprävention.

5 KONTAKT & MELDESTELLE

Wir erwarten von allen Mitarbeiter:innen, dass sie Verstöße gegen interne Richtlinien oder gesetzliche Vorgaben unverzüglich melden. Dazu kann sich jede:r an die eigenen **Vorgesetzten**, die **Geschäftsleitung** oder direkt unsere **Compliance-Abteilung** unter compliance@simacek.at wenden. Zusätzlich steht ein unabhängiges, vertrauliches und auch anonymes Hinweisgeberportal unter <https://whistleblower.simacek.at> zur Verfügung.

Alle eingehenden Meldungen werden sorgfältig geprüft und streng vertraulich behandelt. SIMACEK garantiert, dass Mitarbeiter:innen, die gutgläubig Verstöße melden, keinen Nachteil oder beruflichen Schaden erleiden.

6 SANKTIONEN BEI VERSTÖSSEN

Verstöße gegen Gesetze oder verbindliche interne Vorgaben werden nicht toleriert und können arbeits-, zivil- und strafrechtliche Folgen nach sich ziehen. Bewusstes und vorsätzliches Fehlverhalten wird konsequent verfolgt – unabhängig von der Position im Unternehmen.

Die Nichtoffenlegung eines tatsächlichen oder eines potenziellen Interessenkonflikts stellt einen Verstoß gegen diese Richtlinie dar und kann zu disziplinären Maßnahmen bis hin zu arbeitsrechtlichen Folgen wie z.B. Verwarnung, Entlassung oder Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Entsteht durch ein Fehlverhalten ein nachweislicher Schaden für SIMACEK, kann die verantwortliche Person zum Schadenersatz verpflichtet werden.

7 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Diese Richtlinie tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft und gilt für alle SIMACEK Mitarbeiter:innen. Sie wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Fragen oder Unsicherheiten zur Umsetzung dieser Richtlinie sind mit der Compliance Abteilung zu klären.

Wien, 14.09.2026