



CODE OF
CONDUCT



AMANNs Verhaltenskodex Gemeinsame Werte für eine erfolgreiche Zukunft

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir freuen uns, Ihnen heute die aktualisierte Version des AMANN Verhaltenskodex präsentieren zu können.

Der AMANN Verhaltenskodex umfasst die wesentlichen Grundsätze ethischen Verhaltens, deren Einhaltung bei den geschäftlichen Aktivitäten für die AMANN Group von Ihnen erwartet werden. Erstmals im Jahr 2009 aufgelegt und letztmalig im Jahr 2016 überarbeitet, wurden in der neuen Fassung aufgrund aktueller Entwicklungen einige Verhaltensregeln ergänzt bzw. konkretisiert.

Für die AMANN Group mit ihrer globalen Ausrichtung ist es selbstverständlich, dass eine Vielzahl nicht nur nationaler, sondern auch international geltender Gesetzes- und Verwaltungsvorschriften von uns täglich zu erfüllen sind. Über diese Rechtsregeln hinaus wollen wir mit dem vorliegenden unternehmensinternen Regelwerk aber auch moralische Werte wie persönliche Integrität, Verantwortungsbewusstsein und Loyalität in der AMANN Group fest verankern. Das gesetzeskonforme wie auch ethisch einwandfreie Verhalten eines jeden Mitarbeiters der AMANN Group schafft Vertrauen und trägt wesentlich dazu bei, dass wir auf globaler Ebene von unseren Geschäftspartnern als verlässlicher Partner wahrgenommen und von unseren Mitbewerbern respektiert werden.

Mit dem vorliegenden Verhaltenskodex dokumentieren wir unsere klare Überzeugung, dass die AMANN Group auch in Zukunft nur dann nachhaltig Erfolg haben wird, wenn alle Mitarbeiter die gemeinsamen Werte teilen und in der täglichen Arbeitspraxis zur Anwendung bringen.

Bitte machen Sie sich daher mit den Inhalten des Verhaltenskodex vertraut und halten sie sich an die beschriebenen Regelungen.

Bei rechtlichen Zweifelsfragen zum eigenen Verhalten oder bei Hinweisen auf rechtlich zweifelhafte Vorgänge im eigenen Arbeitsbereich können Sie sich unter Zusicherung strikter Vertraulichkeit an den Group Compliance Officer oder die Leitung Global HR wenden.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Bodo Bölzle
CEO

gez. Wolfgang Findeis
CFO

gez. Peter Morgalla
COO

AMANN Verhaltenskodex

1. Geltungsbereich

Der AMANN Verhaltenskodex gilt weltweit für alle Konzerngesellschaften der AMANN Group und ist für Mitarbeiter aller Hierarchieebenen bindend. Soweit für einzelne Konzerngesellschaften oder Personengruppen zusätzliche Verhaltensregeln festgelegt sind, gelten diese uneingeschränkt neben dem AMANN Verhaltenskodex.

Darüber hinaus ist jeder Mitarbeiter der AMANN Group bei seiner geschäftlichen Tätigkeit verpflichtet, die geltenden Gesetze und Rechtsvorschriften einzuhalten.

2. Umgang mit Geschäftspartnern

Unsere Geschäftspartner (Kunden, Vertriebspartner und Lieferanten) stehen im Mittelpunkt unserer Aktivitäten und erwarten von uns Aufrichtigkeit im Handeln, Höflichkeit im Umgang, Respekt und Fairness. Die Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern sollen daher von gegenseitiger Verlässlichkeit und Nachhaltigkeit geprägt sein. Dazu gehört, dass Entscheidungen transparent und nachvollziehbar getroffen und kommuniziert werden.

Im Gegenzug erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass die im Verhaltenskodex der AMANN Group festgelegten Prinzipien die Basis für eine Zusammenarbeit darstellen und von den Geschäftspartnern in ihrem Organisationsbereich und ihrer Lieferkette ebenfalls nachfolgende Grundsätze eingehalten werden:

- Konformität mit den geltenden Gesetzen und Rechtsvorschriften
- Korruptionsfreies Geschäftsverhalten
- Fairer Wettbewerb
- Schutz von Daten und Geschäftsinformationen
- Vermeidung von Interessenkonflikten
- Umweltschutz und sparsamer Umgang mit natürlichen Ressourcen
- Faire Arbeitsbedingungen
- Diskriminierungsfreier und respektvoller Umgang im Arbeitsumfeld
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Achtung von Arbeitnehmerrechten
- Ausschluss von Zwangs- und Kinderarbeit

Diese Prinzipien haben wir zusätzlich auch im AMANN Verhaltenskodex für Lieferanten verankert, der seit seiner Einführung im Jahr 2018 einen wesentlichen Bestandteil für die Vertragsbeziehung von Lieferanten zur AMANN Group bildet.

3. Anti-Korruption / Gewährung und Entgegennahme von Vorteilen

Die meisten Rechtsordnungen dieser Welt stufen Korruption als Verbrechen ein und sehen daher nicht nur für die kriminell Handelnden selbst, sondern auch für die dahinterstehenden Unternehmen existenzgefährdende Strafen vor. Wir lehnen korrumpierendes Verhalten in jeglicher Form aber auch deshalb ab, weil es letztlich zu überhöhten Preisstrukturen, Wettbewerbsverzerrung und einer Zerstörung des gesellschaftlichen Gemeinwesens führt.

Die AMANN Group überzeugt durch Preis, Leistung, Qualität und Eignung der angebotenen Produkte und Dienstleistungen. Nach den gleichen Kriterien wählen wir unsere Lieferanten aus. Für eine Bevorzugung bei der Anbahnung, Vergabe oder Abwicklung eines Auftrags dürfen keine persönlichen Vorteile gefordert, angenommen, angeboten oder gewährt werden. Geschenke dürfen grundsätzlich nicht verteilt oder angenommen werden. Ausnahmen gelten nur bei Gelegenheits- oder Werbesachgeschenken, die der Üblichkeit und Höflichkeit in einem Land entsprechen, sofern dies mit den jeweiligen gesetzlichen Regelungen vereinbar ist und eine Beeinflussung der geschäftlichen Entscheidung von vorneherein ausgeschlossen ist.

Bargeldgeschenke sind grundsätzlich untersagt. Auch die leihweise unbefristete Überlassung oder Entgegennahme von Produkten oder anderen Gegenständen kann den Charakter einer verbotenen Schenkung oder einer Vorteilsnahme oder einer Vorteilsgewährung annehmen. Besondere Zurückhaltung ist bei Beamten oder Amtsträgern, auch von ausländischen Staaten, geboten.

Einladungen von oder durch Geschäftspartner, die nicht im Zusammenhang mit Geschäftsbesuchen stehen, oder die unüblich oder unverhältnismäßig sind, bedürfen der betriebsinternen Genehmigung.

Sofern ein Mitarbeiter mit dem Angebot oder dem Verlangen nach einem persönlichen Vorteil konfrontiert wird, ist dieses Ansinnen zurückzuweisen und der Sachverhalt sofort dem Vorgesetzten und dem Group Compliance Officer (außerhalb Deutschlands auch dem für die jeweilige Organisation zuständigen lokalen Compliance Manager) zu melden.

Die Gewährung von freiwilligen Zuwendungen an Dritte ohne eine Gegenleistung zur Förderung von Projekten wird in erster Linie vom Mehrheitsgesellschafter der AMANN Group, der gemeinnützigen Hanns A. Pielenz-Stiftung, wahrgenommen. Die Voraussetzungen für darüber hinaus gehende Spenden- oder Sponsoringaktivitäten sind in der global gültige Spenden- und Sponsoring-Richtlinie der AMANN Group geregelt.

4. Verantwortlicher Umgang mit Unternehmenseigentum

Das Unternehmenseigentum der AMANN Group ist vor Verlust, Beschädigung, Diebstahl und Missbrauch zu schützen. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, Arbeitsmittel und Betriebseinrichtungen (z.B. Maschinen, Fahrzeuge, Werkzeuge sowie Informations- und Kommunikationssysteme), sorgfältig und zweckbestimmt zu behandeln.

Insbesondere die von der AMANN Group zur Verfügung gestellten Informations- und Kommunikationssysteme dienen in erster Linie den betrieblichen Erfordernissen. Eine Verwendung dieser Arbeitsmittel und Betriebseinrichtungen zu privaten Zwecken ist auf ein notwendiges Mindestmaß zu beschränken, wobei die hierfür geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten sind und der AMANN Group durch die private Nutzung kein Schaden entstehen darf. Das Entfernen von Arbeitsgeräten (z.B. firmeneigene Mobiltelefone und Laptops) aus dem räumlichen Unternehmensbereich zu betrieblichen Zwecken ist gestattet.

Notwendige Dienstreisen sind effizient, kostenbewusst und in Übereinstimmung mit der geltenden AMANN Reiserichtlinie zu planen und durchzuführen.

5. Fairer Wettbewerb

Unverzichtbarer Bestandteil einer freien Marktwirtschaft sind Regularien zum Schutz fairen Wettbewerbs. Nahezu alle Länder haben dazu Gesetze erlassen, die bei Verstößen spürbare Sanktionen androhen. Dabei geht es insbesondere um

- das Verbot von Absprachen zwischen Wettbewerbern über Preise, Gebietsaufteilungen, Kundengruppen oder Produktionsmengen
- verbotene Preisbindungen von Vertriebspartnern
- das Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung
- die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen, um die Entstehung marktbeherrschender Stellungen zu verhindern.

Von besonderer Relevanz sind die in nahezu allen Rechtskreisen verbotenen Absprachen zwischen Marktteilnehmern, die eine Wettbewerbsbeschränkung bezwecken. Verboten sind bereits informelle Gespräche, formlose Vereinbarungen oder auch nur ein abgestimmtes Verhalten, wenn damit eine wettbewerbsbeschränkende Maßnahme verabredet oder umgesetzt werden soll. Schon der Anschein eines solchen konspirativen Geschehens ist zu vermeiden.

Bei Gesprächen mit Wettbewerbern dürfen keine vertraulichen Informationen über Preise und bevorstehende Preisänderungen oder Kunden-/ Lieferantenbeziehungen ausgetauscht werden. Ausnahmen gelten, wenn im Rahmen eines bestimmten Projekts, z.B. einer geplanten Akquisition oder Gründung eines Joint-Venture, nach Abschluss einer Geheimhaltungsvereinbarung Informationen offengelegt werden.

Die Rechtsabteilung der AMANN Group steht für Beratungen in Einzelfällen zur Verfügung.

6. Verantwortlicher Umgang mit Informationen

Unsere Erfindungen, Produkte und unser Know-how sichern den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Die AMANN Group hat es sich zum Ziel gesetzt, einerseits die kreative und innovative Kompetenz der Mitarbeiter zu fördern und andererseits den Schutz des geistigen Eigentums vor Kenntnisnahme durch Dritte und gegen unbefugten Zugriff von Dritten zu gewährleisten. Alle Mitarbeiter sind daher aufgefordert, zum Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen angemessene und erforderliche Sicherheitsstandards sowohl im persönlichen Verkehr als auch in der elektronischen Kommunikation mit Dritten, einzuhalten. Das Gleiche gilt für Informationen, die uns von Dritten als vertraulich zugänglich gemacht werden.

Eine Verschwiegenheitspflicht besteht immer dann, wenn von einem berechtigten betrieblichen Interesse des Arbeitgebers an der Geheimhaltung ausgegangen werden kann. Mitarbeiter der AMANN Group dürfen in ihrer Eigenschaft als Unternehmensangehörige nicht ohne vorherige Genehmigung an öffentlichen Diskussionen (z.B. Vortragsveranstaltungen) teilnehmen oder unternehmensrelevante Informationen in der Öffentlichkeit (z.B. Internet) platzieren.

Die AMANN Group achtet die Rechte der Mitarbeiter und Rechte Dritter an personenbezogenen Daten und trifft alle erforderlichen Vorkehrungen, dass diese Daten nur unter Einhaltung der gesetzlichen Regelungen erhoben, verarbeitet oder genutzt werden.

Der betriebliche Datenschutzbeauftragte der AMANN Group steht für Beratungen in Einzelfällen zur Verfügung.

7. Vermeidung von Interessenkonflikten

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sich dem Unternehmen gegenüber stets loyal zu verhalten und Geschäftsentscheidungen im besten Interesse der AMANN Group zu treffen. Private Interessen dürfen dabei keine Rolle spielen. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten muss jeder Mitarbeiter die bereits erfolgte oder beabsichtigte

- Annahme eines Mandats in einem anderen Unternehmen
- Aufnahme einer entgeltlichen oder unentgeltlichen Nebentätigkeit
- Aufnahme einer unternehmerischen Betätigung

seinem Vorgesetzten und dem zuständigen Personalbereich mitteilen und deren Zustimmung einholen. Dies gilt insbesondere für die Übernahme von Funktionen in einem oder für ein Unternehmen, mit dem die AMANN Group in Geschäftsbeziehung oder im Wettbewerb steht.

8. Diskriminierungsverbot

Alle Mitarbeiter der AMANN Group haben das Recht auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte, Mitarbeiter und Kollegen. Niemand darf wegen seiner Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Sprache, Abstammung, Geschlecht, seines Familienstands, seiner sexuellen Identität, seines Glaubens oder seiner Weltanschauung, seiner politischen Einstellung, seiner gewerkschaftlichen Zugehörigkeit, seines Alters, seiner körperlichen Konstitution oder seines Aussehens bevorteilt, belästigt oder diskriminiert werden. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die persönliche Sphäre anderer Mitarbeiter zu achten. Sexuelle Belästigung und Mobbing sind verboten.

9. Außenwirtschaft und deren Kontrolle

Die AMANN Group ist ein global agierendes Unternehmen, das Rechtsvorschriften beachten muss, die den freien Warenverkehr beschränken. Verschiedene nationale und internationale Gesetze oder Embargos beschränken oder verbieten den Import, Export oder inländischen Handel von Waren, Technologien oder Dienstleistungen, sowie den Kapital- und Zahlungsverkehr.

Die Beschränkungen und Verbote können aus der Beschaffenheit der Ware, dem Herkunfts- bzw. Bestimmungsland oder aus der Person des Geschäftspartners herrühren.

Von besonderer Bedeutung sind dabei die nationalen und internationalen Import- und Exportkontrollvorschriften. Jeder Mitarbeiter hat diese Kontrollbestimmungen zu beachten, wenn Güter bzw. Dienstleistungen eingekauft oder verkauft, vermittelt oder in Verkehr gebracht werden oder wenn Technologien transferiert oder entgegengenommen werden. Das Erfordernis behördlicher Genehmigungen ist vor Ausführung der jeweiligen Handlung zu prüfen.

Ebenso bekennen sich die AMANN Group zur Bekämpfung des Schmuggels und der Geldwäsche.

Alle Unternehmen der AMANN Group müssen die erforderlichen organisatorischen Vorkehrungen treffen und verantwortliche Personen bestimmen, die die Einhaltung der vorgenannten Vorschriften gewährleisten.

10. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Sicherheit am Arbeitsplatz und der Gesundheitsschutz sowie die Sicherheit unserer Produkte sind für die AMANN Group von elementarer Bedeutung. Wir verfolgen das langfristige Ziel von Null Unfällen und erwarten daher von allen Mitarbeitern die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften, Gefahrenbewusstsein sowie ein Mitdenken bei allen sicherheitsrelevanten Tätigkeiten. Dies gilt für sämtliche Gefahren, die sich am Arbeitsplatz unserer Mitarbeiter oder bei der Verwendung unserer Produkte ergeben können, wobei ein besonderes Augenmerk auf den Feuer- und Chemikalienschutz sowie die Gebäude- und Maschinensicherheit zu richten ist.

Erkannte Unfälle oder für möglich gehaltene Gefährdungen und Belastungen sowie Beinahe-Unfälle sind sofort dem zuständigen Vorgesetzten zu melden. Jeder Vorgesetzte ist für den Schutz seiner Mitarbeiter verantwortlich und hat sie entsprechend einzuweisen, zu schulen und zu beaufsichtigen.

Zudem ist sicherzustellen, dass die Mitarbeiter an ihren Arbeitsplätzen und in den Sozial- und Sanitärräumen hygienische Bedingungen vorfinden.

11. Arbeitnehmerbeziehungen

Die AMANN Group verpflichtet sich zur Einhaltung der jeweiligen nationalen Arbeitsgesetzgebung und der von der Internationalen Arbeitsorganisation ILO entwickelten Grundprinzipien. Dazu zählen die Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung der Zwangs- und Kinderarbeit sowie das Diskriminierungsverbot in Beschäftigung und Beruf.

12. Umweltschutz

Die AMANN Group bekennt sich ausdrücklich zum Schutz unserer Umwelt als Unternehmensziel. Durch den bewussten Beitritt zum United Nations Global Compact hat sich die AMANN Group zudem dazu verpflichtet, ambitioniert in Richtung einer maximal nachhaltigen und effizienten Produktion voranzuschreiten und dadurch natürliche Ressourcen zu schonen sowie Belastungen für Mensch und Natur zu vermeiden oder zu reduzieren. Auch bei der Entwicklung neuer Produkte und Verwendung von Verpackungen setzt die AMANN Group verstärkt auf recycelte bzw. recycle fähige Materialien. Oberste Priorität hat für die AMANN Group die stetige Überwachung der Betriebssicherheit der eigenen Anlagen. Sollte es trotz unser hohen Standards zu Vorfällen kommen, die Umweltbelastungen zur Folge haben können, müssen die zuständigen Stellen des Unternehmens umfassend informiert werden, die ihrerseits unverzüglich Gegenmaßnahmen einleiten und die gesetzlich vorgeschriebenen Meldungen an die Behörden veranlassen.

13. Nutzung sozialer Medien

Die AMANN Group steht der Nutzung sozialer Medien durch seine Mitarbeiter aufgeschlossen gegenüber und vertraut auf deren verantwortlichen Umgang im Hinblick auf berufliche oder private Äußerungen. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie bei der Nutzung der sozialen Medien durch Mitarbeiter neben der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben wie z. B. Datenschutz, Urheber- und Markenrecht insbesondere auch die Grenzen der Meinungsfreiheit beachten.

Vorsätzlich geschäfts- oder Ruf schädigende Äußerungen, Drohungen und Beleidigungen, falsche Tatsachenbehauptungen und den Betriebsfrieden gefährdende Äußerungen werden von der AMANN Group nicht geduldet und ziehen arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich.

Detaillierte Hilfestellungen zur Nutzung sozialer Medien sind der AMANN Social Media Richtlinie zu entnehmen oder können bei der Abteilung Global Marketing erfragt werden.

14. Berichterstattung und Dokumentation

Eine effektive und erfolgreiche Geschäftstätigkeit setzt voraus, dass alle relevanten Informationen den erforderlichen Adressatenkreis erreichen. Alle Mitarbeiter sind daher aufgefordert, sorgfältig zu entscheiden, wer mit welchen Informationen versorgt werden muss, um die erforderlichen Entscheidungen rasch und auf einer gesicherten Informationsgrundlage herbeizuführen. Darüber hinaus hat die Berichterstattung rechtzeitig, wahrheitsgemäß, vollständig und in Übereinstimmung mit geltenden Regeln und Standards zu erfolgen. Jeder Mitarbeiter muss sich zudem bei der Weitergabe von Informationen über den Grad der erforderlichen Vertraulichkeit im Klaren sein. Alle relevanten Sachverhalte, die geschäftliche Tätigkeiten betreffen, sind systematisch und reproduzierbar zu dokumentieren. Außerdem müssen die jeweiligen gesetzlichen Aufbewahrungsfristen für Dokumentationen beachtet werden.

15. Verhalten gegenüber Behörden

Die AMANN Group ist bestrebt, mit allen zuständigen Behörden ein von Offenheit geprägtes Verhältnis zu pflegen und bei rechtmäßigen behördlichen Untersuchungen vollständig zu kooperieren. Hierzu sind unverzüglich die Vorgesetzten sowie die Rechtsabteilung bzw. in steuerlichen Verfahren die Steuerabteilung einzuschalten. Kein Mitarbeiter darf Unternehmensdokumente in gedruckter oder elektronischer Form zerstören, entfernen oder verändern, die im Zusammenhang mit einer gerichtlichen, behördlichen oder privatrechtlichen Untersuchung oder Klage stehen.

16. Einhaltung des Verhaltenskodex und Kontrolle

Der AMANN Verhaltenskodex steht im Intranet zur ständigen Verfügbarkeit. Es ist jedoch nicht damit getan, diesen Verhaltenskodex nur zur Kenntnis zu nehmen. Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, sein eigenes Verhalten anhand der vorstehenden Maßstäbe zu überprüfen und gegebenenfalls zur Einhaltung des Verhaltenskodex erforderliche Verbesserungen in seinem Tätigkeitsbereich umzusetzen. Führungskräfte sind in besonderer Weise verpflichtet, die Vorbildfunktion wahrzunehmen, integriertes Verhalten im Geschäftsalltag aktiv vorzuleben und die Mitarbeiter im eigenen Verantwortungsbereich über die diesem Verhaltenskodex zugrundeliegenden Grundwerte zu informieren und den Kodex in die Mitarbeiterschulung einzubeziehen. Die Führungskräfte sind zudem verpflichtet, die strikte Einhaltung des Verhaltenskodex sicherzustellen. Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex werden nicht hingegenommen und können mit arbeitsrechtlichen, strafrechtlichen und zivilrechtlichen Konsequenzen geahndet werden.

Offenheit und Vertrauen sind gerade in Fällen, in denen dem Unternehmen ein Schaden drohen könnte, von großer Bedeutung. Von jedem Mitarbeiter wird erwartet, dass er sich bei rechtlichen Zweifeln hinsichtlich des eigenen Verhaltens oder bei Hinweisen auf rechtlich zweifelhafte Vorgänge in seinem Arbeitsumfeld Rat und Hilfe bei den Vorgesetzten oder, falls vorhanden, bei der Interessenvertretung der Mitarbeiter sucht.

Zudem besteht die Möglichkeit, sich unter Zusicherung strikter Vertraulichkeit an den Group Compliance Officer der AMANN Group (außerhalb Deutschlands an den für die jeweilige Organisation zuständigen lokalen Compliance Manager) oder an die Leitung Global HR zu wenden.

Bei Fragen oder Anmerkungen zum AMANN Verhaltenskodex wenden Sie sich bitte an:

Amann & Söhne GmbH & Co. KG
Compliance Office
Hauptstrasse 1
D-74357 Bönningheim / Germany
Phone: +49 (0) 7143 – 277426
E-Mail: Compliance@amann.com