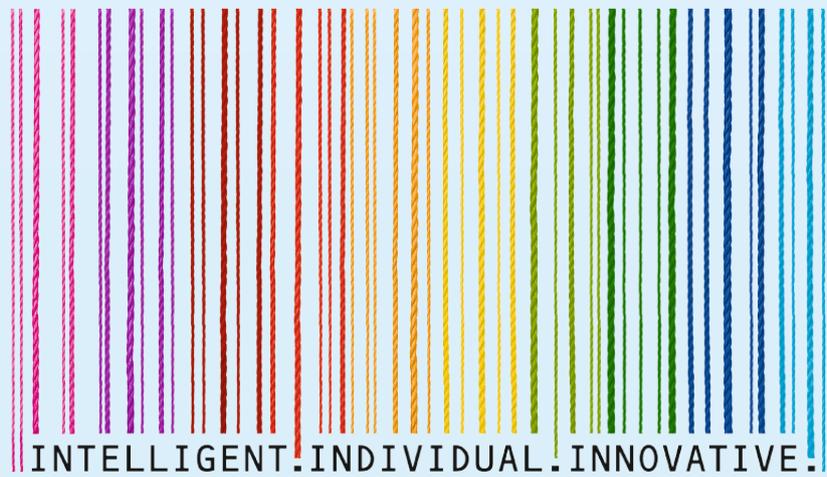


# code of conduct.



INTELLIGENT.INDIVIDUAL.INNOVATIVE.

intelligent threads.



## AMANNs Code of Conduct - Gemeinsam für ein faires Miteinander

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir freuen uns, Ihnen heute den überarbeiteten Verhaltenskodex der AMANN Group präsentieren zu können.

Als Global Player agieren wir in höchst unterschiedlichen Kulturkreisen und haben dabei eine Vielzahl internationaler wie auch landesspezifischer Gesetzes- und Verwaltungsnormen zu beachten. Über die rechtlichen Regeln hinaus gibt es aber auch moralische Werte, die wir gemeinsam teilen und in unserem Unternehmen verpflichtend etabliert sehen möchten. Hierzu zählen wir insbesondere den fairen Umgang miteinander, geprägt durch Ehrlichkeit, gegenseitigen Respekt und Vertrauen.

Damit die AMANN Group auch weiterhin erfolgreich sein kann, ist es unerlässlich, dass wir uns das Vertrauen unserer Kunden, Vertriebspartner, Anteilseigner, Lieferanten, von Behörden und der Öffentlichkeit sowie den Respekt der Wettbewerber jeden Tag aufs Neue verdienen. Nur ein stets verantwortungsbewusstes, gesetzeskonformes und ethisch einwandfreies Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters der AMANN Group trägt dazu bei, dass wir weltweit als verlässlicher Partner und hochgeachteter Mitbewerber wahrgenommen werden und unserem Unternehmen das erwünschte Vertrauen und der gebotene Respekt entgegengebracht werden.

Der AMANN Verhaltenskodex legt die fundamentalen ethischen Verhaltensprinzipien fest, welche die Entscheidungen und das Handeln von Management und Mitarbeitern im Unternehmensalltag bestimmen sollen. Er gibt zudem einen verbindlichen Handlungsrahmen für die interne Zusammenarbeit sowie den Umgang mit Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern, Amtsträgern und öffentlichen Einrichtungen vor.

Der im Mai 2009 erstmals aufgestellte AMANN Verhaltenskodex wird regelmäßig überprüft und, falls aktuelle Entwicklungen es erforderlich machen, entsprechend angepasst. Bei der vorliegenden Neufassung des AMANN Verhaltenskodex wurde eine Verhaltensregel aktualisiert und näher konkretisiert.

Wir sind davon überzeugt, dass Integrität in einer Unternehmenskultur „gelebt“ werden muss. Machen Sie sich daher bitte mit den Inhalten des Verhaltenskodex vertraut und wenden Sie diese in Ihrer täglichen Arbeitspraxis an. Bei rechtlichen Zweifelsfragen zum eigenen Verhalten oder bei Hinweisen auf rechtlich zweifelhafte Vorgänge im eigenen Arbeitsbereich können Sie sich unter Zusicherung strikter Vertraulichkeit an die Leitung Global HR oder den Compliance Officer wenden.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Bodo Bölzle  
CEO

gez. Wolfgang Findeis  
CFO

gez. Peter Morgalla  
COO

# Code of Conduct

## 1. Geltungsbereich

Der AMANN Verhaltenskodex gilt weltweit für alle Konzerngesellschaften der AMANN Group und ist für alle Mitarbeiter 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
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Achtung von Arbeitnehmerrechten
- Ausschluss von Zwangs- und Kinderarbeit

### 3. Anti-Korruption / Gewährung und Entgegennahme von Vorteilen

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 dies sofort dem Vorgesetzten und dem Compliance Officer (außerhalb Deutschlands auch an den für die jeweilige Organisation zuständigen lokalen Compliance Manager) zu melden.

Spenden sind mit dem Vorgesetzten in Art und Umfang abzustimmen.

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

### 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.

Spesenabrechnungen dürfen nur nach den jeweils gültigen Richtlinien vorgenommen werden.

## 5. Fairer Wettbewerb

Unverzichtbarer Bestandteil einer freien Marktwirtschaft sind Regularien zum Schutz fairen Wettbewerbs. Nahezu alle Länder haben dazu Gesetze erlassen.

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 Gentlemen-Agreements 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 offen gelegt 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, etc.) teilnehmen oder unternehmensrelevante Informationen in der Öffentlichkeit (z.B. Internet) platzieren.

Die AMANN Group achtet die Rechte der Mitarbeiter und Rechte Dritter an personen-bezogenen 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, seiner sexuellen Identität, seines Glaubens oder seiner Weltanschauung, seiner politischen Einstellung, 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. Exportkontrolle

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. Verwendungsland oder aus der Person des Geschäftspartners herrühren.

Von besonderer Bedeutung sind die nationalen und internationalen Exportkontrollvorschriften. Jeder Mitarbeiter hat diese Kontrollbestimmungen zu beachten, wenn Güter bzw. Dienstleistungen gekauft, vermittelt, hergestellt 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 Unternehmen der AMANN Group zur Bekämpfung des Schmuggels.

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. Von allen Mitarbeitern wird die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften, Gefahrenbewusstsein sowie ein Mitdenken bei allen sicherheitsrelevanten Tätigkeiten erwartet. Dies gilt für sämtliche Gefahren, die sich am Arbeitsplatz unserer Mitarbeiter oder bei der Verwendung unserer Produkte ergeben können. 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.

## **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 zum Schutz unserer Umwelt als Unternehmensziel und erklärt die ressourcenschonende Herstellung unserer Produkte zu einem zu beachtenden Produktionsfaktor.

Es gelten folgende Leitsätze zum Umweltschutz:

- Wir schonen unsere Umwelt, gehen sparsam mit allen natürlichen Ressourcen um und vermeiden oder reduzieren Belastungen für Mensch und Natur
- Wir berücksichtigen die Anforderungen einer intakten Umwelt bei Entwicklung und Design, im Fertigungsprozess, bei der Verpackung und beim Versand unserer Produkte sowie bei der Verbesserung von Verfahren und der Einführung neuer Anlagen und Produkte.

Sollte es zu Vorfällen kommen, die Umweltbelastungen zur Folge haben können, müssen die zuständigen Stellen des Unternehmens unverzüglich und umfassend informiert werden und ihrerseits 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.

## 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 kooperatives und von Offenheit geprägtes Verhältnis zu pflegen. Bei behördlichen Untersuchungen 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 Tätigkeitsbereiche 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 zugrunde liegenden 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 hingenommen 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 Interessenvertretungen der Mitarbeiter sucht.

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