AMANN GROUP

AMANN Verhaltenskodex

Gemeinsam. Stärker.



V. 20260902

Inhaltsverzeichnis

01 › KAPITEL

STANDARDS, DIE VERBINDEN

Für wen gilt der Verhaltenskodex? 1
Rechts- und regelkonformes Handeln 1

02 › KAPITEL

VERHALTEN & VERANTWORTUNG

Menschenrechte 2
Umweltschutz und Ressourcenverantwortung 2

03 › KAPITEL

GESCHÄFTLICHE AKTIVITÄTEN

Umgang mit Geschäftspartnern 4
Sorgfaltspflichten (Due Diligence) 4
Korruptions- und Betrugsprävention 4
Geschenke, Einladungen und Bewirtungen 5
Verantwortlicher Umgang mit Unternehmenseigentum 5
Fairer Wettbewerb und Kartellrecht 6
Vermeidung von Interessenkonflikten 6
Diskriminierungsverbot, Vielfalt und ethische Rekrutierung 7
Außenwirtschaft, Exportkontrollen und Sanktionen 8
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 8
Faire Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechte 9

04 › KAPITEL

DATENSCHUTZ, INFORMATIONSSICHERHEIT UND DIGITALE VERANTWORTUNG

Vertrauliche Informationen und Datenschutz 10
Cybersicherheit und Informationssicherheit 10
Kommunikation in der Öffentlichkeit, soziale Medien und Künstliche Intelligenz (KI) 11
Korrekte Berichterstattung und Dokumentation 12
Verhalten gegenüber Behörden 12

05 › KAPITEL

EINHALTUNG DER VERHALTENSGRUNDSÄTZE

Beschwerdemechanismus und Schutz von Hinweisgebenden 13
Umsetzung des Verhaltenskodex 14

Vorwort des Executive Board

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

als international tätiges Familienunternehmen übernehmen wir Verantwortung und richten den Blick in die Zukunft, auf nachfolgende Generationen und den Erhalt unserer Umwelt.

Aus diesem Verantwortungsbewusstsein heraus leitet sich unser wertebasiertes und zukunftsweisendes Wirtschaften ab und damit auch unser Anspruch, wie wir miteinander umgehen. Basis unserer Zusammenarbeit bilden Partnerschaftlichkeit, Integrität und Vertrauen – sowohl innerhalb unseres Unternehmens als auch mit unseren weltweiten Geschäftspartnern.

Der AMANN Verhaltenskodex schafft den Rahmen dafür: mit klaren Prinzipien, Richtlinien und Werten. Standards, die uns weltweit verbinden. Er ist Leitfaden und Einladung zugleich – gemeinsam verantwortungsvoll zu handeln.

Wir bauen dabei auf Sie alle. Dieser Kodex lebt durch das tägliche Handeln jeder und jedes Einzelnen – nicht durch seine Worte.

Rechtliche Fragen zum eigenen Verhalten, die Sie vertraulich behandelt haben möchten, beantwortet Ihnen gerne das Compliance Office.

Ihr Executive Board

Markus Nicolaus Christine Bauer Peter Morgalla

01 Standards, die verbinden

FÜR WEN GILT DER VERHALTENSKODEX?

Dieser Verhaltenskodex gilt weltweit für alle Konzerngesellschaften der AMANN Group. Alle bei AMANN – egal in welcher Funktion, egal wo auf der Welt – müssen sich an die Verhaltensgrundsätze halten. Zusätzliche Regelungen für einzelne Gesellschaften oder Personengruppen gelten ergänzend daneben.

RECHTS- UND REGELKONFORMES HANDELN

Es entspricht unseren grundlegenden Werten, dass wir uns an Recht und Gesetz halten – in allen Ländern, in denen wir tätig sind. Dazu gehören auch unternehmensinterne Regeln und Richtlinien.

Rechtswidriges Handeln kann nicht nur dem Unternehmen schaden, sondern auch persönliche Konsequenzen haben. Deshalb gilt: Wir handeln nur dann im Unternehmensinteresse, wenn wir die geltenden Regeln einhalten – auch wenn dies im Einzelfall unbequem erscheint.

Was bedeutet das konkret?

- Die für den eigenen Aufgabenbereich relevanten Gesetze, Vorschriften und internen Richtlinien sind zu kennen und einzuhalten
- Bei Unsicherheiten ist rechtzeitig nachzufragen und Unterstützung einzuholen (Führungskraft, zuständige Fachbereiche, Legal / Datenschutz / Compliance Office)
- Es dürfen keine Anweisungen befolgt werden, die offensichtlich gegen Gesetze oder interne Regeln verstoßen; in solchen Fällen ist zu eskalieren
- Hinweise auf mögliche Verstöße sind über die vorgesehenen Wege anzusprechen oder zu melden

02 Verhalten & Verantwortung

MENSCHENRECHTE

Die AMANN Group respektiert, schützt und fördert die international anerkannten Menschenrechte. Wir orientieren uns an den Kernarbeitsnormen der ILO sowie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Diese Grundsätze gelten in unserem eigenen Geschäftsbereich ebenso wie im Umgang mit Geschäftspartnern und entlang relevanter Lieferketten.

Für uns sind insbesondere wichtig:

- Chancengleichheit und Nicht-Diskriminierung
- Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit
- Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen
- Gesundheit, Sicherheit sowie angemessene Arbeits- und Sozialstandards

Was bedeutet das konkret?

- Diskriminierung hat bei AMANN keinen Platz. Wir handeln respektvoll und sprechen an, wenn Grenzen überschritten werden
- Werden Hinweise auf Menschenrechtsverstöße erkannt, sind diese weiterzuleiten: zeitnah, vertraulich und über die vorgesehenen Meldewege

UMWELTSCHUTZ UND RESSOURCENVERANTWORTUNG

Die AMANN Group übernimmt ökologische Verantwortung und orientiert sich an den Prinzipien der Nachhaltigkeit. Wir halten alle einschlägigen Umweltgesetze sowie interne Vorgaben ein und entwickeln unsere Umweltleistung kontinuierlich weiter. Dazu nutzen wir geeignete Management- und Kontrollprozesse (z. B. Umweltmanagement nach ISO 14001). Ziel ist es, Umweltbelastungen entlang unserer Wertschöpfungskette zu vermeiden oder zu minimieren und natürliche Ressourcen effizient einzusetzen.

Unsere Schwerpunkte:



Climate Action

Klima, Energie und Emissionen

Wir arbeiten daran, Treibhausgasemissionen zu reduzieren und Energie effizient einzusetzen. Emissionen, Einträge in Boden und Gewässer sowie sonstige Umwelteinwirkungen werden durch geeignete Maßnahmen überwacht, vermieden oder minimiert.



Circular Economy

Ressourcen, Abfallvermeidung und Kreislaufwirtschaft

Wir vermeiden Abfälle, wo immer möglich, und nutzen Wertstoffe im Sinne der Kreislaufwirtschaft. Abfälle werden getrennt und ordnungsgemäß entsorgt; insbesondere für gefährliche Abfälle gelten strenge Vorgaben.
Bei Produkten und Verpackungen berücksichtigen wir Ressourceneffizienz und Recyclingfähigkeit.



Responsible Sourcing / Traceability

Biodiversität, Landrechte und verantwortliche Rohstoffbeschaffung

Wir berücksichtigen Biodiversität und Ökosysteme im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit und relevanter Lieferketten. Umweltbezogene Risiken aus Rohstoffgewinnung und Landnutzung (z. B. Entwaldungsrisiken) bewerten wir risikobasiert. Wir unterstützen verantwortliche Beschaffung, Transparenz und – wo relevant – Rückverfolgbarkeit von Rohstoffen.

WICHTIG: Aussagen zu Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen müssen sachlich richtig, nachvollziehbar und belegbar sein; irreführende Nachhaltigkeitsaussagen („Greenwashing“) sind zu unterlassen.



Water Stewardship

Wasser, Abwasser und Wasserstress

Wasser ist eine besonders schützenswerte Ressource. Wir achten auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Wasser, die Einhaltung aller Anforderungen an Prozesswasser und Abwasser sowie eine angemessene Berücksichtigung standortbezogener Risiken, z. B. Wasserstress.



Safer Chemicals / Compliance

Chemikalienmanagement und Gefahrstoffe

Beim Umgang mit Chemikalien und Gefahrstoffen gelten strenge Anforderungen an Beschaffung, Lagerung, Kennzeichnung, Verwendung und Entsorgung. Vorgaben zu zulässigen Stoffen und sicheren Arbeitsweisen sind einzuhalten; wo möglich, bevorzugen wir umwelt- und gesundheitsverträglichere Alternativen.

Was bedeutet das konkret?

- Energie, Wasser und Rohstoffe sind sparsam und effizient einzusetzen
- Abfälle sind zu vermeiden, korrekt zu trennen und Entsorgungsvorgaben sind einzuhalten
- Chemikalien und Gefahrstoffe sind nur gemäß Vorgaben einzusetzen; Abweichungen sind sofort zu melden
- Umweltvorfälle, Leckagen oder sonstige Auffälligkeiten sind unverzüglich zu melden und bei der Aufklärung sowie bei Gegenmaßnahmen ist mitzuwirken

03 Geschäftliche Aktivitäten

UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN

Unsere Kunden, Lieferanten und Vertriebspartner sind zentral für unseren Geschäftserfolg. Wir begegnen ihnen mit Integrität, Respekt und Fairness. Entscheidungen treffen wir transparent und nachvollziehbar. Von unseren Partnern erwarten wir, dass sie dieselben Grundsätze einhalten und diese auch in ihrer eigenen Lieferkette verankern – entsprechend den Anforderungen des AMANN Lieferantenverhaltenskodex.

SORGFALTSPFLICHTEN (DUE DILIGENCE)

Wir übernehmen Verantwortung – auch über unsere eigene Organisation hinaus. Um Risiken für Mensch, Umwelt und Integrität frühzeitig zu erkennen und zu adressieren, wendet die AMANN Group gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und der Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) angemessene Sorgfaltspflichten (Due Diligence) in allen Geschäftsbereichen und entlang ihrer Lieferkette an. Details hierzu regeln unsere interne Menschenrechtserklärung und der AMANN Lieferantenverhaltenskodex.

KORRUPTIONS- UND BETRUGSPRÄVENTION

Die AMANN Group toleriert keinerlei kriminelle Handlungen wie Korruption, Betrug oder Urkundenfälschung – weltweit und ohne Ausnahme, unabhängig von lokalem Recht oder Gepflogenheiten.

Dazu zählen insbesondere:

- Bestechung und Bestechlichkeit in jeglicher Form
- Beschleunigungszahlungen (Facilitation Payments) – diese sind unverzüglich dem Compliance Office zu melden
- Betrug, Unterschlagung oder Missbrauch von Unternehmenseigentum
- Manipulation von Abrechnungen, Buchungen oder Geschäftsunterlagen

WICHTIG: Verdachtsfälle sind unverzüglich über die vorgesehenen Meldewege anzuzeigen.

GESCHENKE, EINLADUNGEN UND BEWIRTUNGEN

Im Geschäftsalltag sind Geschenke, Einladungen und Bewirtungen üblich – sie dürfen jedoch nie den Anschein erwecken, eine Geschäftsentscheidung zu beeinflussen.

Was bedeutet das konkret?

Zulässig sind Zuwendungen, wenn sie kumuliert:

- einem legitimen geschäftlichen Zweck dienen
- angemessen und transparent sind
- nicht gegen geltende Gesetze oder interne Richtlinien verstoßen

Ausdrücklich unzulässig sind:

- Zuwendungen in Form von Bargeld und bargeldähnliche Vorteile (z. B. Gutscheine mit Bargeldcharakter)
- Vorteile für Zuwendungen, die an eine Gegenleistung geknüpft sind („quid pro quo")
- unangemessene oder luxuriöse Bewirtungen
- jegliche Zuwendungen an Amtsträger ohne dokumentierte Vorabgenehmigung

Unklare Fälle sind vorab mit der Vorgesetzten bzw. dem Vorgesetzten und dem Compliance Office abzustimmen und zu dokumentieren. Verdachtsfälle zu unzulässigen Zuwendungen sind unverzüglich zu melden.

VERANTWORTLICHER UMGANG MIT UNTERNEHMENSEIGENTUM

Die AMANN Group vertraut ihren Mitarbeitenden materielles und immaterielles Vermögen an – von Maschinen und Fahrzeugen über IT-Systeme bis hin zu geistigem Eigentum wie Patenten, Marken, Designs und Know-how. All das ist wertvolles Unternehmensvermögen und entsprechend pfleglich zu behandeln und vor Verlust, Diebstahl und Missbrauch zu schützen.

Was bedeutet das konkret?

- Arbeitsmittel sind sorgfältig und bestimmungsgemäß zu verwenden
- Unternehmenseigentum ist nicht für betriebsfremde Zwecke zu nutzen – es sei denn, dies ist ausdrücklich gestattet
- Geistiges Eigentum der AMANN Group – insbesondere Patente, Marken und vertrauliches Know-how – ist nicht unbefugt zu verwenden oder weiterzugeben
- Die Weitergabe an unberechtigte Dritte ist grundsätzlich ausgeschlossen

FAIRER WETTBEWERB UND KARTELLRECHT

AMANN stellt sich dem Wettbewerb – durch starke Produkte, gute Leistungen und faire Geschäftspraktiken. Wettbewerbsvorteile erzielen wir niemals durch unzulässige Absprachen oder Marktmanipulation. Verstöße gegen Kartellrecht können massive Sanktionen nach sich ziehen – für das Unternehmen und für beteiligte Personen.

Was bedeutet das konkret?

Mit Wettbewerbern sprechen wir niemals über:

- Preise, Konditionen oder preisbildende Faktoren
- Markt-, Kunden- oder Gebietsaufteilungen
- Beteiligung oder Nicht-Beteiligung an Ausschreibungen
- Lieferbeziehungen, Kapazitäten oder Geschäftsstrategien

Besondere Vorsicht gilt bei Verbandsveranstaltungen, Messen und informellen Treffen mit Wettbewerbern – auch dort gelten diese Regeln uneingeschränkt.

Gegenüber Vertriebspartnern nehmen wir keinen Einfluss auf deren freie Preisgestaltung. Druck, Drohungen oder Anreize zur Preisbeeinflussung sind unzulässig.

Bei Unsicherheiten steht das Compliance Office jederzeit für Rückfragen zur Verfügung.

VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

Geschäftliche und persönliche Interessen trennen wir strikt. Wir nutzen unsere Tätigkeit bei AMANN nicht zur Erlangung oder Gewährung persönlicher Vorteile. Bereits der Anschein eines Interessenkonflikts kann Vertrauen und die Objektivität von Entscheidungen beeinträchtigen – deshalb legen wir potenzielle Konflikte frühzeitig offen.

Was bedeutet das konkret?

- Bereits der Anschein eines Interessenkonflikts ist zu vermeiden und tatsächliche oder mögliche Konflikte sind der Führungskraft offenzulegen
- Geschäftspartner dürfen nicht für private Zwecke beauftragt werden; aus Geschäftsbeziehungen sind keine Vorteile für private Anliegen zu ziehen
- Personalentscheidungen sind aufgrund von objektivierbaren Eignungs- und Leistungskriterien zu treffen
- Lieferanten, Kunden oder Dienstleister dürfen nicht aus persönlichem Interesse bevorzugt werden (z. B. wegen Freundschaft, Verwandtschaft, finanzieller Beteiligungen)

- Vor Aufnahme einer Nebenbeschäftigung, eines Mandats oder einer unternehmerischen Tätigkeit ist die erforderliche Genehmigung einzuholen (Führungskraft / HR gemäß internen Vorgaben)
- Finanzielle Beteiligungen an Wettbewerbern, Kunden oder Lieferanten – sowie entsprechende Beteiligungen nahestehender Personen – sind transparent zu machen und vorab abzustimmen, wenn dadurch ein Interessenkonflikt entsteht oder entstehen könnte
- Tätigkeiten für oder Beteiligungen an Unternehmen, die in Konkurrenz zur AMANN Group stehen, sind nicht zulässig

In Fällen, in denen ein Interessenkonflikt möglich ist, entscheidet die Führungskraft über das weitere Vorgehen und stellt sicher, dass Entscheidungen unabhängig getroffen werden (z. B. durch Entzug von Entscheidungs- oder Vergabebefugnissen).

DISKRIMINIERUNGSVERBOT, VIELFALT UND ETHISCHE REKRUTIERUNG

Die AMANN Group steht für ein Arbeitsumfeld, das von Respekt, Wertschätzung und Chancengleichheit geprägt ist. Jede Form von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung oder sonstigen Merkmalen ist unzulässig. Ebenso wenig tolerieren wir Belästigung, Mobbing oder Gewalt in jeglicher Form.

Was bedeutet das konkret?

- Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder einschüchterndes Verhalten sind in keiner Weise zu tolerieren
- Die Würde und persönlichen Grenzen anderer sind jederzeit zu respektieren
- Vorfälle und Verdachtsfälle sind unverzüglich über die internen Meldewege zu melden
- Betroffene sind zu unterstützen und nicht zu benachteiligen (Schutz vor Repressalien)

Die AMANN Group bekennt sich zur Diversität und Inklusion (Diversity & Inclusion) sowie zu einer ethischen Rekrutierung durch transparente Prozesse und Gleichbehandlung. Regelmäßige Schulungen sichern die Umsetzung dieser Grundsätze.

AUSSENWIRTSCHAFT, EXPORTKONTROLLEN UND SANKTIONEN

Die AMANN Group hält alle geltenden Vorschriften für den grenzüberschreitenden Handel ein. Dazu gehören insbesondere Exportkontrollen, Embargos und Sanktionen, Zoll- und Importvorschriften sowie – insoweit relevant – Vorgaben für den Zahlungsverkehr. Wir unternehmen, veranlassen oder fördern keine Handlungen, die auch nur den Eindruck einer Umgehung von Sanktionen oder Embargobestimmungen erwecken könnten.

Was bedeutet das konkret?

- Import- und Exportbeschränkungen sind zu beachten und erforderliche Genehmigungen vorab einzuholen
- Bei Geschäften mit Bezug zu bestimmten Ländern, Gütern / Technologien oder Personen ist besondere Sorgfalt anzuwenden (z. B. Sanktionslistenprüfung nach internen Vorgaben)
- Hinweise auf mögliche Verstöße oder Umgehungsrisiken sind unverzüglich intern zu adressieren

Bei Unklarheiten können die zuständigen Expertinnen und Experten für Außenwirtschaft / Exportkontrolle einbezogen werden.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Sicherheit und Gesundheit aller Mitarbeitenden haben für die AMANN Group höchste Priorität. Wir schaffen sichere Arbeitsbedingungen nach weltweit einheitlichen Standards – unter Berücksichtigung der jeweils geltenden nationalen Gesetze. Das betrifft die Planung von Arbeitsplätzen und Arbeitsverfahren ebenso wie den sicheren Betrieb von Anlagen sowie den Umgang mit Arbeitsmitteln und Betriebsstoffen. Im Zweifel hat immer die Sicherheit Vorrang.

Was bedeutet das konkret?

- Das eigene Arbeitsumfeld ist aufmerksam und regelmäßig zu beurteilen, um Gefahrenquellen zu erkennen
- Vorgaben, Unterweisungen und Schutzmaßnahmen (das Tragen der persönlichen Schutzausrüstung) sind konsequent einzuhalten

- Unsichere Situationen, Beinahe-Unfälle, Unfälle und Gesundheitsgefahren sind unverzüglich zu melden
- Sicherheitsrisiken dürfen nicht ignoriert oder „weitergereicht“ werden; sie sind – im eigenen Rahmen – zu beseitigen oder die Beseitigung ist anzustoßen

Bei Unsicherheiten kontaktieren Sie Ihre Führungskraft oder die zuständigen Fachstellen (z. B. Arbeitssicherheit / Betriebsarzt) bzw. das Compliance Office.

FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN UND ARBEITNEHMERRECHTE

Die AMANN Group steht für sichere und faire Arbeitsbedingungen. Wir halten die jeweils geltenden arbeitsrechtlichen Anforderungen ein und orientieren uns an den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Dazu zählen insbesondere das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit.

Wir sorgen für Arbeitsbedingungen, die sicher, hygienisch und – wo relevant – ergonomisch gestaltet sind. Arbeitsplätze, Arbeitsmittel und Prozesse werden gemäß den geltenden gesetzlichen und internen Anforderungen geplant, betrieben und instandgehalten. Gesundheit und Sicherheit haben dabei stets Priorität.

Was bedeutet das konkret?

- Wir respektieren Arbeitnehmerrechte, einschließlich Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen
- Wir fördern faire und verlässliche Beschäftigungsbedingungen, einschließlich angemessener Arbeitszeiten
- Wir verpflichten uns zu fairer, marktgerechter und gesetzeskonformer Entlohnung und orientieren uns, wo dies relevant und anwendbar ist, an existenzsichernden Löhnen (Living Wage)
- Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder Menschenhandel werden nicht geduldet

Bei Fragen stehen HR, die Arbeitssicherheitsfunktionen und das Compliance Office zur Verfügung.

04 Datenschutz, Informationssicherheit und digitale Verantwortung

VERTRAULICHE INFORMATIONEN UND DATENSCHUTZ

Die AMANN Group schützt personenbezogene Daten, vertrauliche Informationen und Geschäftsgeheimnisse konsequent. Das ist Voraussetzung für Vertrauen – bei Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartnern – und gesetzliche Verpflichtung. Personenbezogene Daten verarbeiten wir nur, wenn es erlaubt ist und nur so, wie es für den jeweiligen Zweck erforderlich ist.

Was bedeutet das konkret?

- Personenbezogene Daten werden nur verarbeitet, wenn es eine zulässige Rechtsgrundlage gibt (z. B. Vertrag, gesetzliche Pflicht, Einwilligung) und nur für den vorgesehenen Zweck
- Es werden nur die Daten erhoben und genutzt, die wirklich benötigt werden (Datenminimierung); sie werden korrekt sowie aktuell gehalten
- Personenbezogene Daten und vertrauliche Informationen werden nur an Personen weitergegeben, die sie für ihre Arbeit benötigen („Need-to-know“)
- Geheimhaltungsvereinbarungen (NDA) und interne Vertraulichkeitsstufen sind zu beachten – auch gegenüber Kolleginnen und Kollegen, wenn besondere Vertraulichkeit erforderlich ist
- In der Öffentlichkeit ist besondere Achtsamkeit gefordert (z. B. im Zug, Hotel, auf Messen): vertrauliche Gespräche dürfen nicht offen geführt und Dokumente oder Bildschirme nicht offen gezeigt werden
- Datenschutzvorfälle (z. B. falscher E-Mail-Empfänger, Verlust eines Gerätes / Dokuments) sind unverzüglich zu melden

Bei Fragen wenden Sie sich an die Datenschutzbeauftragte bzw. den Datenschutzbeauftragten.

CYBERSICHERHEIT UND INFORMATIONSSICHERHEIT

Die AMANN Group schützt IT-Systeme und Informationen durch technische und organisatorische Maßnahmen. Cybersicherheit ist dabei eine gemeinsame Aufgabe: Jede und jeder Einzelne trägt durch umsichtiges Verhalten dazu bei, Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit unserer Systeme und Daten zu sichern.

Was bedeutet das konkret?

- Interne Sicherheitsrichtlinien sind einzuhalten (z. B. E-Mail-Sicherheit, Passwörter, mobile Geräte, Cloud-Dienste)
- Gegenüber Phishing, Social Engineering und ungewöhnlichen Anfragen gilt es aufmerksam zu sein; im Zweifel nicht klicken, nicht öffnen, nachfragen
- Zugangsdaten sind zu schützen: starke Passwörter verwenden, nicht weitergeben, Geräte bei Abwesenheit sperren, sichere Authentifizierung nutzen
- Es sind ausschließlich freigegebene Software, Systeme und Speicherorte zu verwenden; Sicherheitsmaßnahmen dürfen nicht umgangen werden
- Auffälligkeiten, Verdachtsfälle oder mögliche Sicherheitsverletzungen sind unverzüglich an die zuständigen Ansprechpartner und -partnerinnen (z. B. IT Service Desk / Informationssicherheit) zu melden
- Bei der Entwicklung oder Änderung von Systemen / Anwendungen ist Sicherheit zu berücksichtigen (Stand der Technik, sichere Komponenten, „Security by Design“)

KOMMUNIKATION IN DER ÖFFENTLICHKEIT, SOZIALE MEDIEN UND KÜNSTLICHE INTELLIGENZ (KI)

Wir kommunizieren respektvoll, rechtskonform und verantwortungsbewusst – intern wie extern. Vertrauliche Informationen und personenbezogene Daten schützen wir konsequent.

- In sozialen Medien dürfen interne Informationen nicht weitergegeben werden; Diskriminierung / Beleidigungen sind nicht erlaubt; die Rechte Dritter (Datenschutz, Urheber- / Markenrecht) sind zu beachten
- Im Namen von AMANN dürfen nur autorisierte Stellen öffentlich sprechen; Presseanfragen sind weiterzuleiten
- KI ist nur mit freigegebenen Tools und nur für zulässige Zwecke zu nutzen
- Vertrauliche Informationen und personenbezogene Daten dürfen nicht in öffentliche / nicht freigegebene KI-Dienste eingegeben werden
- KI-Ergebnisse sind zu prüfen; Verantwortung bleibt bei der nutzenden Person
- Näheres zur Nutzung von KI-Diensten regelt die AMANN KI-Richtlinie

Bei Unsicherheiten wenden Sie sich an Ihre Führungskraft, die zuständigen Fachstellen (z. B. Communications / IT / Datenschutz) oder das Compliance Office.

KORREKTE BERICHTERSTATTUNG UND DOKUMENTATION

Verlässliche Informationen sind die Grundlage guter Entscheidungen und vertrauensvoller Geschäftsbeziehungen. Deshalb dokumentieren wir geschäftliche Vorgänge transparent und nachvollziehbar – und halten gesetzliche sowie interne Vorgaben ein. Das gilt für finanzielle Aufzeichnungen ebenso wie für Berichte, Protokolle, Verträge und sonstige geschäftsrelevante Dokumentation.

Was bedeutet das konkret?

- Geschäftliche Vorgänge sind korrekt, vollständig und zeitgerecht zu dokumentieren – in den dafür vorgesehenen Systemen
- Falsche Angaben dürfen nicht gemacht werden, Informationen dürfen nicht weggelassen oder „schöngerechnet" werden, um Sachverhalte anders erscheinen zu lassen
- Aufzeichnungen dürfen nicht manipuliert werden; inoffizielle Nebenaufzeichnungen oder „off-the-books"-Konten sind nicht erlaubt
- Interne Freigabeprozesse sind einzuhalten (z. B. bei Einkauf, Bestellungen, Zahlungen, Spesen)
- Spesen- und Reisekostenabrechnungen sind wahrheitsgemäß und nach internen Vorgaben einzureichen
- Arbeitszeiten sind korrekt zu erfassen; persönliche Stammdaten sind aktuell zu halten, soweit dies erforderlich ist
- Gesetzliche und interne Aufbewahrungsfristen sind zu beachten; Dokumente dürfen nicht unzulässig verändert, entfernt oder vernichtet werden

Hinweise auf mögliche Unregelmäßigkeiten sind unverzüglich über die vorgesehenen Meldewege zu adressieren. Bei Unsicherheiten stehen Führungskraft, Finance und das Compliance Office zur Verfügung.

VERHALTEN GEGENÜBER BEHÖRDEN

Die AMANN Group pflegt ein offenes, sachliches und kooperatives Verhältnis zu Behörden. Bei behördlichen Verfahren ist es wichtig, dass Informationen korrekt, vollständig und über die vorgesehenen Wege weitergegeben werden.

Was bedeutet das konkret?

- Behördliche Anfragen, Prüfungen oder Ermittlungen sind unverzüglich an die zuständigen Stellen weiterzuleiten (Legal / Compliance; bei steuerlichen Themen: Finance)
- Ohne Abstimmung dürfen keine eigenständigen Zusagen, Erklärungen oder Dokumente im Namen der AMANN Group herausgegeben werden
- Informationen sind wahrheitsgemäß und vollständig bereitzustellen – unter Wahrung der Vertraulichkeit und geltender Vorgaben
- Dokumente und Daten, die im Zusammenhang mit einem behördlichen oder gerichtlichen Verfahren stehen, dürfen nicht verändert, entfernt oder vernichtet werden

Bei Unsicherheiten steht das Compliance Office jederzeit zur Verfügung.

05 Einhaltung unserer Verhaltensgrundsätze

BESCHWERDEMECHANISMUS UND SCHUTZ VON HINWEISGEBENDEN

Eine offene Fehlerkultur und der Schutz von Hinweisgebenden (Whistleblower Protection) sind für die AMANN Group zentral. Hinweise auf Missstände helfen, Fehlverhalten aufzuklären, Risiken zu vermeiden und Schäden vom Unternehmen sowie von Mitarbeitenden abzuwenden. Wir ermutigen Mitarbeitende, Geschäftspartner und Dritte, mögliche Verstöße gegen Gesetze, interne Regeln oder diesen Verhaltenskodex zu melden.

Was bedeutet das konkret?

- Bei Verdacht oder Unsicherheit melden oder nachfragen – lieber frühzeitig als zu spät
- Meldungen werden vertraulich und mit angemessener Sorgfalt bearbeitet
- Hinweisgebende haben keine Nachteile zu befürchten, wenn sie in gutem Glauben melden oder bei der Aufklärung unterstützen (Schutz vor Repressalien gemäß Hinweisgeberschutzgesetz / EU Whistleblower-Richtlinie)
- Die Identität von Hinweisgebenden wird – soweit möglich und gesetzlich zulässig – geschützt
- Vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche Meldungen sind nicht geschützt

Meldewege und Ansprechpersonen

- Führungskraft, lokale Geschäftsleitung, ggf. Betriebsrat
- Datenschutzbeauftragte bzw. Datenschutzbeauftragter (dsb.as@amann.com)
- Compliance Office / interne Meldestelle (z. B. per E-Mail, telefonisch, persönlich, postalisch)

KONTAKT (vertraulich):

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

UMSETZUNG DES VERHALTENSKODEX

Der AMANN Verhaltenskodex bildet die Grundlage für integres, rechts- und regelkonformes Handeln. Alle Mitarbeitenden sind aufgefordert, ihr Verhalten daran auszurichten.

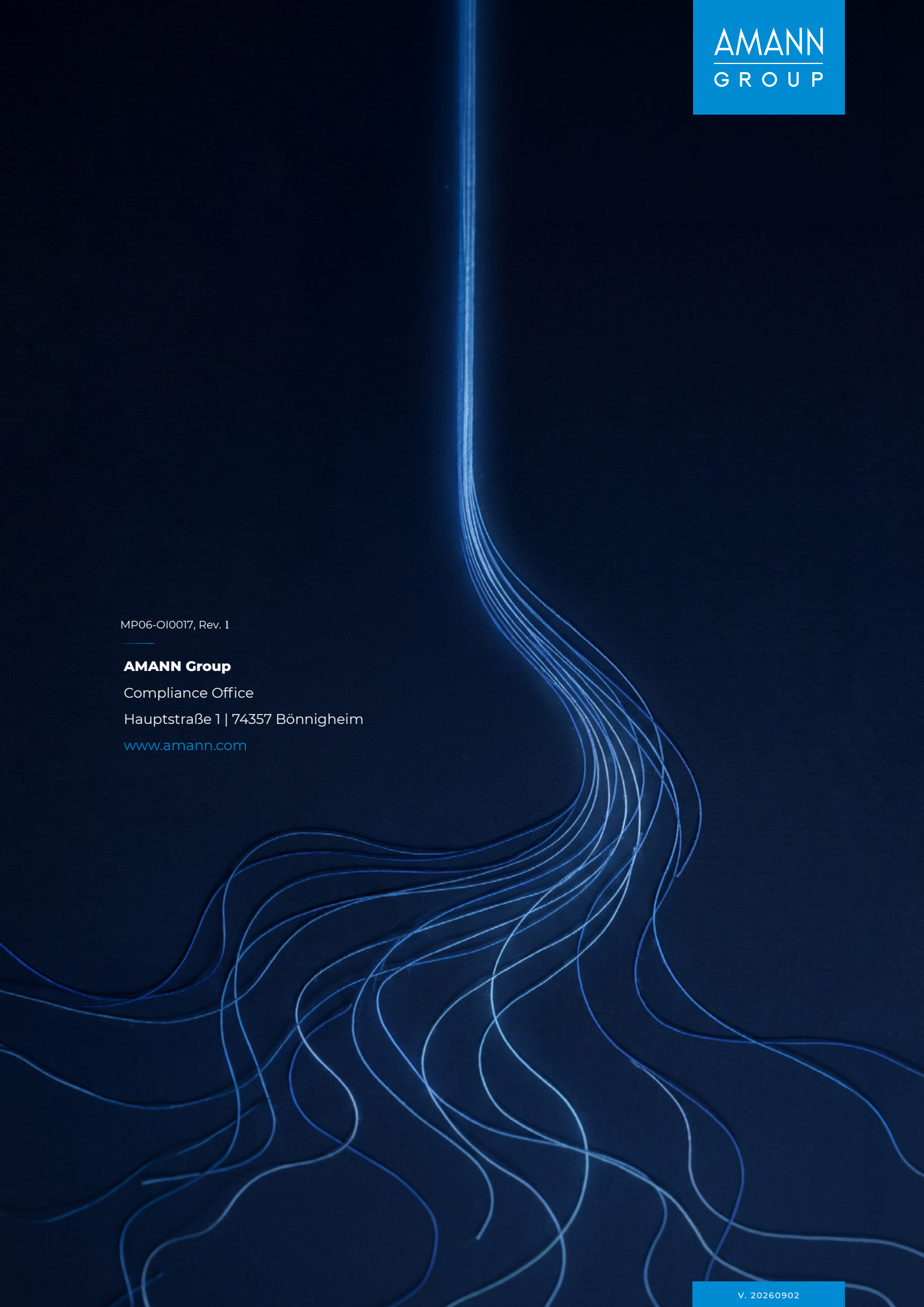
Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden nicht toleriert und können arbeitsrechtliche, zivilrechtliche oder strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Was bedeutet das konkret?

- Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, den Verhaltenskodex zu kennen, zu verstehen und im Alltag einzuhalten
- Führungskräfte tragen besondere Verantwortung: Sie gehen mit gutem Beispiel voran, erläutern Inhalte und Bedeutung des Kodex, unterstützen ihre Teams bei der Umsetzung und stellen sicher, dass Regeln verstanden und beachtet werden
- Hinweisen auf mögliche Verstöße wird konsequent nachgegangen; erforderliche Stellen werden gemäß internen Vorgaben eingebunden (z. B. Compliance Office)
- Die AMANN Group stellt ergänzende Informationen bereit (z. B. Richtlinien, Prozesse, Schulungen), um Risiken frühzeitig zu erkennen und Verstöße zu vermeiden – insbesondere in relevanten Gefährdungsbereichen
- Bei Unsicherheiten gilt: nachfragen statt riskieren. Ansprechpartner und -partnerinnen sind Führungskraft, HR, Betriebsrat sowie das Compliance Office

Für Fragen oder Hinweise wenden Sie sich bitte vertraulich an das Compliance Office (inkl. der vorgesehenen Meldewege gemäß Kapitel „Beschwerdemechanismus und Schutz von Hinweisgebenden“).

Dieser Verhaltenskodex wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert.



MP06-OI0017, Rev. 1

AMANN Group
Compliance Office
Hauptstraße 1 | 74357 Bönnigheim
www.amann.com

V. 20260902