

## aichele Gruppe

# Verhaltenskodex für Mitarbeiter / Code of Conduct

Inhalt	Seite
Vorwort	1
Ziel- und Anwendungsbereich	1
Verhalten im Geschäftsumfeld	2
Verhalten gegenüber Mitarbeitern	7
Umsetzung des Verhaltenskodex	8

### Vorwort der Unternehmensleitung

Als international tätiges Familienunternehmen mit langjähriger Tradition genießt die aichele Gruppe in der Öffentlichkeit, bei Geschäftspartnern und Mitarbeitern einen exzellenten Ruf. Diesen Ruf zu wahren hat für uns oberste Priorität. Wir legen daher Wert auf Integrität und haben einen hohen Anspruch an ethisch einwandfreies, rechts- und regelkonformes Handeln. Mit dem vorliegenden Verhaltenskodex bekennen wir uns als Teil der aichele Gruppe zu diesem Anspruch und unserer Verantwortung gegenüber unserem geschäftlichen und sozialen Umfeld sowie gegenüber unseren weltweit tätigen Mitarbeitern.

Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex, ebenso wie die Aufforderung zum Verstoß selbst, werden nicht geduldet und mit den zur Verfügung stehenden rechtlichen Mitteln konsequent verfolgt und geahndet. Unabhängig von gesetzlich vorgegebenen Sanktionen kann dies zu persönlichen Konsequenzen für den einzelnen Mitarbeiter führen.

### 1. Ziel und Anwendungsbereich

Der vorliegende Verhaltenskodex ist für alle Mitglieder der Unternehmensleitung, für alle Führungskräfte und für alle Mitarbeiter der aichele Gruppe die verbindliche und verpflichtende Leitlinie ihres täglichen unternehmerischen Handelns. Als Mindeststandard legt er in Ergänzung zu unseren Werten fest, welche Verhaltensprinzipien für uns relevant und bindend sind, um dem hohen Anspruch der aichele Gruppe an ein ethisch einwandfreies, integriertes, rechts- und regelkonformes sowie werteorientiertes Handeln gerecht zu werden.

Der Verhaltenskodex gilt weltweit an allen Standorten und für alle Unternehmen der aichele Gruppe, auch dann, wenn in Ländern, in denen die aichele Gruppe aktiv ist, diesem Verhaltenskodex widersprechende Verhaltensweisen oder Geschäftspraktiken verlangt, erwartet oder von Behörden und der Öffentlichkeit toleriert werden sollten. Gelten in einem Land strengere Regeln oder

Erstellt / created by: J. Kurz	Geprüft / checked by: M. Aichele	Freigegeben / approved by: J. Kurz
Ausgabe / issue: 2017-08-26	Revision: 00	Seite / Page: 1 / 8

Verhaltensprinzipien als in diesem Verhaltenskodex festgelegt, so kommen diese jeweils strengeren Regeln zur Anwendung.

Diesen Verhaltenskodex ergänzende konkrete Handlungsanweisungen zu speziellen Themen werden in gesonderten Richtlinien festgelegt und gelten als Ausführungsbestimmungen neben diesem Verhaltenskodex. Die Beachtung dieses Verhaltenskodex und diesen ergänzende Richtlinien sind für Unternehmensleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter zwingend. Sie finden im Verhältnis zwischen den jeweiligen Unternehmen der aichele Gruppe und ihren Mitarbeitern Anwendung, um die Erhaltung des guten Rufs und das Vertrauen in die aichele Gruppe sicherzustellen. Rechte Dritter werden damit nicht begründet.

## **2. Verhalten im Geschäftsumfeld**

### **2.1 Einhalten der Gesetze, Vorschriften und interner Regeln**

An allen Standorten der aichele Gruppe sind die jeweils geltenden Rechtsvorschriften, die jeweiligen industriellen Mindeststandards, die „UN-Convention of International Bill of Human Rights“, die „UN Convention against Corruption“, die „Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz“ der International Labour Organisation (ILO), die OECD Richtlinien für multinationale Unternehmen und anderen international anerkannten Abkommen, sowie alle aichele-internen Regeln und Vorschriften (im Folgenden insgesamt „Normen“) einzuhalten.

Unternehmensleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter der aichele Gruppe handeln nur dann im Unternehmensinteresse, wenn sie diese Normen beachten, selbst dann, wenn dies aus Sicht des Einzelnen oder des Unternehmens strategisch und wirtschaftlich ungünstig oder unzweckmäßig erscheinen mag, selbst bei entgegenstehenden Handlungsanweisungen einer Führungskraft. Jeder einzelne Mitarbeiter ist in seinem Aufgabenbereich dafür verantwortlich, dass sein Verhalten stets diesen Normen entspricht. Von unseren Führungskräften erwarten wir aufgrund ihrer Vorbildfunktion, dass sie diese Normen nicht nur in gebotener Form kommunizieren, sondern sie auch selbst vorleben und bei ihren Mitarbeitern einfordern. Unsere Führungskräfte sind die ersten Ansprechpartner ihrer Mitarbeiter in allen mit diesem Verhaltenskodex zusammenhängenden Fragen.

### **2.2 Fairer Wettbewerb**

Die aichele Gruppe ist von der Qualität ihrer Produkte, ihrer Innovationskraft, ihrer Integrität und der Leistungsfähigkeit seiner Mitarbeiter überzeugt. Die aichele Gruppe bekennt sich zu den Regeln der Marktwirtschaft und eines fairen, offenen Wettbewerbs national wie international. Dies erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern und Wettbewerbern. Die aichele Gruppe verfolgt ihre Unternehmensziele ausschließlich nach dem Prinzip qualitativ hochwertiger Leistung und verzichtet grundsätzlich auf jede geschäftliche Zusammenarbeit, Auftrag oder sonstigen Vorteil, die/der nur durch Verstoß gegen die einschlägigen Wettbewerbsregeln zu erlangen wäre.

#### **2.2.1 Wettbewerbsrelevante Absprachen**

Bei allen Aktivitäten achtet die aichele Gruppe darauf, die wettbewerbsrechtlichen Prinzipien einzuhalten, d.h. keine marktrelevanten Absprachen treffen, insbesondere keine Absprachen mit Wettbewerbern über Preise, Kapazitäten, Wettbewerbsverzicht, keine Boykotthandlungen gegenüber Lieferanten oder Kunden zu treffen oder zu unterstützen sowie sich nicht an der Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder an Absprachen zur Aufteilung von Kunden, Gebieten oder

Erstellt / created by: J. Kurz	Geprüft / checked by: M. Aichele	Freigegeben / approved by: J. Kurz
Ausgabe / issue: 2017-08-26	Revision: 00	Seite / Page: 2 / 8

Produktionsprogrammen zu beteiligen. Unerheblich ist dabei, ob solche Absprachen oder Handlungsweisen im Rahmen von Vereinbarungen erfolgen oder es sich nur um informelle Gespräche (z.B. auf Verbandstagungen), formlose „Gentlemen Agreements“ oder „konzertierte Aktionen“, die eine der oben genannten Wettbewerbsbeschränkungen bezwecken oder bewirken, handelt.

Beabsichtigte Vereinbarungen mit potentiellen Wettbewerbern sind vorab der Geschäftsleitung zur Prüfung und Freigabe vorzulegen. Ohne Freigabe durch die Geschäftsleitung darf ein Abschluss nicht erfolgen.

### **2.2.2 Keine Bestechung / Keine Bestechlichkeit**

Die aichele Gruppe toleriert keinerlei Form von Korruption und lehnt jede Art von Bestechung entschieden ab. Der Unternehmensleitung, Führungskräften und den Mitarbeitern der aichele Gruppe ist es untersagt, Geschäftspartnern, deren Angestellten oder Vertretern, Amtsträgern, Politikern oder Angehörigen der genannten Personengruppen Vorteile anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren, als Gegenleistung für eine Bevorzugung bei dem Bezug von Waren, Leistungen oder Diensthandlungen, gleichgültig ob auf die Leistung/Handlung im Einzelfall ein Anspruch besteht oder nicht. In diesem Zusammenhang ist für die aichele Gruppe die Verhaltensrichtlinie der Internationalen Handelskammer (ICC) zur Bekämpfung der Korruption im Geschäftsverkehr in der Fassung von 1998, sowie die Bestimmungen des US-amerikanischen FCPA (Foreign Corrupt Practices Act) sowie des UK Bribery Act 2010 maßgeblich.

### **2.2.3 Anbieten, Gewähren, Annehmen oder Fordern von Vorteilen**

Alle Vereinbarungen oder Nebenabreden, die sich auf eine direkte oder indirekte Gewährung von Vorteilen – gleich welcher Art - zugunsten einzelner Personen oder Organisationen im Zusammenhang mit der Vermittlung, Vergabe, Genehmigung, Lieferung, Abwicklung oder Bezahlung von Aufträgen beziehen (z.B. Kick-backs), sind verboten. Dies betrifft insbesondere Vereinbarungen mit Geschäftspartnern, deren Mitarbeitern oder Amtsträgern.

Zahlungen dürfen nur dann von Mitarbeitern geleistet oder angewiesen werden, wenn vertraglich vereinbarte Waren geliefert oder Leistungen erbracht wurden. Solche Zahlungen müssen angemessen sein und nach den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung erfasst werden. Es dürfen keine Leistungen vereinbart werden, bei denen anzunehmen ist, dass sie ganz oder teilweise zur Zahlung von Bestechungsgeldern bestimmt sind.

Allen Mitarbeitern ist es verboten, im Zusammenhang mit geschäftlichen Aktivitäten direkt oder indirekt Geschenke und Zuwendungen anzubieten, zu gewähren, zu verlangen oder entgegenzunehmen. Dies gilt nicht für gelegentliche Einladungen und Geschenke, die von unbedeutendem finanziellem Wert sind und den auf geschäftlicher Ebene üblichen Gepflogenheiten entsprechen. Voraussetzung für die Gewährung und Annahme solcher Einladungen und Geschenke ist jedoch stets, dass keine Rechtsvorschriften verletzt werden und jeglicher Einfluss auf eine geschäftliche Entscheidung von vornherein ausgeschlossen werden kann.

#### **2.2.3.1 Anbieten und Gewähren von Vorteilen**

Unter Beachtung dieser Vorgaben gilt: Geschenke, Einladungen und ähnliche Vergünstigungen sind verboten, wenn sie aufgrund ihres Wertes oder aus anderen Gründen dazu geeignet sind, den

Erstellt / created by: J. Kurz	Geprüft / checked by: M. Aichele	Freigegeben / approved by: J. Kurz
Ausgabe / issue: 2017-08-26	Revision: 00	Seite / Page: 3 / 8

Empfänger in eine verpflichtende Situation zu bringen, die seine geschäftliche oder dienstliche Unabhängigkeit in Frage stellen könnte.

Das Anbieten und Gewähren von Geldgeschenken ist in jedem Falle untersagt.

Einladungen zu Veranstaltungen oder sonstigen gesellschaftlichen Anlässen müssen entweder geschäftsüblich sowie nach Art und Umfang angemessen sein oder einen eindeutigen geschäftlichen Bezug haben.

Ausgaben für geschäftlich veranlasste Bewirtungen müssen nach Art und Umfang der Bewirtung angemessen sein.

Sowohl die aktive als auch passive Bestechung von Amtsträgern ist weltweit strafbar. Bestechungshandlungen jeglicher Art lehnen wir ab. Etwaige Einladungen von Amtsträgern (dazu zählen u.a. Beamte, Politiker, aber auch im öffentlichen Auftrag tätige sowie sonstige Vertreter und/oder Beauftragte öffentlicher Institutionen – die Aufzählung ist nur beispielhaft) zu vorstehend genannten Veranstaltungen oder Anlässen und unter Beachtung dieser Grundsätze sind deshalb nur zulässig, wenn und soweit internationale oder nationale gesetzliche Regelungen dies nicht verbieten und, im Falle der Zulässigkeit, der jeweils einschlägige gesetzliche Rahmen insoweit beachtet wird. Solche Einladungen oder Zuwendungen dürfen unter keinen Umständen als Bestechungshandlungen auszulegen sein und als solche vorgenommen werden, d.h. in keinem Fall dürfen solche Einladungen oder Zuwendungen mit dem Einfordern oder Gewähren einer Gegenleistung/Amtshandlung verbunden werden oder in Zusammenhang stehen und jeglicher Anschein der Beeinflussung im Rahmen einer anstehenden Verwaltungshandlung vermieden wird. Auf die Bestimmungen der Anti-Korruptions- und Integritätsrichtlinie und diese ggf. ergänzende nationale Richtlinien wird verwiesen.

### **2.2.3.2 Fordern und Annehmen von Vorteilen**

Das oben beschriebene Gebot gilt auch im Zusammenhang mit der Vorteilsannahme: Der Unternehmensleitung, den Führungskräften und den Mitarbeitern der aichele Gruppe ist es nicht gestattet, ihre Position oder Funktion im Unternehmen dazu zu benutzen, persönliche Vorteile (auch solche nicht materieller Art) für sich und/oder ihm nahstehende Personen zu fordern, anzunehmen oder sich zu verschaffen. Gelegentliche Einladungen zu Kundenveranstaltungen oder Essen, insbesondere während oder im Anschluss an dienstliche Besprechungen (sofern die Kriterien unter Punkt 2.2.3.1 erfüllt sind) oder die Annahme von Geschenken mit symbolhaftem Charakter oder geringfügigem Wert sind erlaubt.

Bei der Annahme von Einladungen, auch im Rahmen von Veranstaltungen, ist zusätzlich zu beachten, dass diese einen eindeutigen, überwiegend geschäftlichen Bezug haben und die Ausgaben für geschäftlich veranlasste Bewirtungen nach Art und Umfang angemessen sein müssen. Einer Einladung zu einer wohltätigen Veranstaltung oder zu einer Spende für einen wohltätigen Zweck durch einen aichele Mitarbeiter auf Einladung eines Geschäftspartners darf nur Folge geleistet werden, wenn sichergestellt ist, dass die in diesem Verhaltenskodex und die insbesondere im ersten Absatz von Punkt 2.2.3.1 enthaltenen Grundsätze eingehalten werden.

Das Fordern und Annehmen von Geldgeschenken ist in jedem Fall untersagt. Werden einem Mitglied der Unternehmensleitung, einer Führungskraft oder einem Mitarbeiter der aichele Gruppe über die hier festgelegten Grenzen hinausgehende Geschenke und/oder andere Vorteile, auch die

Erstellt / created by: J. Kurz	Geprüft / checked by: M. Aichele	Freigegeben / approved by: J. Kurz
Ausgabe / issue: 2017-08-26	Revision: 00	Seite / Page: 4 / 8

Inanspruchnahme von Vorzugskonditionen, für sich oder nahestehende Personen, gewährt oder angeboten, so sind diese grundsätzlich abzulehnen.

## 2.2.4 Spenden und Sponsoring

Unentgeltliche Zuwendungen (Spenden) müssen stets transparent erfolgen, d.h. der Empfänger und die konkrete Verwendung durch den Empfänger müssen bekannt und nachvollziehbar sein. Beim Sponsoring ist darauf zu achten, dass zwischen der finanziellen Zuwendung und der vereinbarten Gegenleistung ein angemessenes Verhältnis besteht.

## 2.3 Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit

Aichele orientiert sich an den Prinzipien der Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit. Die aichele Gruppe ist sich der Knappheit der Ressourcen und der Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen bewusst. Die Beachtung aller einschlägigen Umweltschutzgesetze, einschließlich der Bestimmungen des Landes, in dem aichele jeweils tätig ist, ist selbstverständliche Verpflichtung der Unternehmensleitung, der Führungskräfte und jedes einzelnen Mitarbeiters der aichele Gruppe.

## 2.4. Toleranz und Chancengleichheit

Als global agierendes Unternehmen arbeitet die aichele Gruppe mit Mitarbeitern und Geschäftspartnern unterschiedlicher Nationalitäten, Kulturen, Religionen und Lebensanschauungen zusammen. Der Umgang miteinander ist geprägt von Respekt, Toleranz, Wertschätzung, Fairness und Offenheit.

Die Aichele Gruppe lehnt Diskriminierung, Belästigung, Benachteiligung, Herabwürdigung oder anderweitige Verächtlichmachung, aber auch Bevorzugung ihrer Mitarbeiter oder Geschäftspartner aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, ihrer politischen Gesinnung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder sonstiger ethisch, sozialer und gesetzlich geschützter Merkmale ausnahmslos ab. Jegliche Form der Belästigung am Arbeitsplatz, insbesondere sexuelle Belästigungen, gleich welcher Art, ist generell verboten. Dabei ist es unerheblich ob der Betroffene sich der Belästigung entziehen könnte oder der Zuwiderhandelnde sein eigenes Verhalten als akzeptabel einschätzt.

Führungskräfte sollen sich hier ihrer Vorbildfunktion bewusst sein und für ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld sorgen.

## 2.5 Auswahl von Geschäftspartnern

Die aichele Gruppe wählt ihre Geschäftspartner nach rein sachlichen und wirtschaftlichen Kriterien aus und prüft alle Angebote seiner Lieferanten fair und unvoreingenommen. Eine unsachliche Bevorzugung oder Behinderung von Lieferanten, insbesondere aus privaten Gründen, ist grundsätzlich untersagt. Bei Ausschreibungen ist dem kostengünstigsten Anbieter der Zuschlag zu erteilen, sofern nicht aus anderen Gründen (Qualität, Service, langjährige Geschäftsverbindung, Bonität etc.) eine andere Entscheidung gerechtfertigt ist. In diesem Falle sind die dafür maßgeblichen Erwägungen zu dokumentieren, ohne dass Dritte hieraus Rechte ableiten können.

Die aichele Gruppe erwartet von seinen Lieferanten, Kunden und allen anderen Geschäftspartnern, dass sie die in diesem Verhaltenskodex zum Ausdruck kommenden Wertentscheidungen ihrerseits

Erstellt / created by: J. Kurz	Geprüft / checked by: M. Aichele	Freigegeben / approved by: J. Kurz
Ausgabe / issue: 2017-08-26	Revision: 00	Seite / Page: 5 / 8

respektieren, in der Zusammenarbeit mit aichele Gruppe beachten und deren Einhaltung sicherstellen. Die aichele Gruppe legt Wert darauf, wo immer möglich, die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex zum Gegenstand der vertraglichen Regelungen, insbesondere mit seinen Lieferanten, aber auch Kunden und/oder sonstigen Geschäftspartnern zu machen – soweit bei diesen nicht eigene, vorher geprüfte Verhaltenskodizes existieren -. Im Verhältnis zu Lieferanten kommt eine Zusammenarbeit nur dann in Betracht, wenn entweder eine Zustimmung zu unserem Lieferantenkodex oder der Nachweis eines dieselben Grundsätze aufweisenden eigenen Verhaltenskodex des Lieferanten erfolgt. Aber auch ungeachtet dessen behält sich die aichele Gruppe bei längerfristigen Geschäftsbeziehungen das Recht zur vorzeitigen Beendigung der Geschäfts- oder Lieferbeziehung vor, wenn trotz Abmahnung in gravierender Weise gegen die Grundsätze dieses Verhaltenskodexes verstoßen wird, insbesondere in den Fällen von Bestechung, nach diesem Verhaltenskodex nicht akzeptabler Vorteilsgewährung sowie in Fällen von Zwangs- oder Kinderarbeit.

## **2.6 Vertraulichkeit von Informationen und Datenschutz**

Sämtliche Informationen, die die Unternehmen der aichele Gruppe und deren Geschäftspartner betreffen, werden vertraulich behandelt und dürfen Dritten nicht zugänglich gemacht werden, es sei denn, dass diese zuvor in zulässiger Weise öffentlich bekannt oder zugänglich gemacht wurden. Eine Weitergabe von Informationen im Rahmen von behördlichen Auskunftersuchen, sowie im Rahmen der Erfüllung betrieblicher Belange der aichele Gruppe, ist hiervon ausgenommen. Diese Verpflichtung besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

Die direkte oder indirekte Nutzung von vertraulichen Informationen für persönliche Zwecke ist untersagt. Die Unternehmensleitung, Führungskräfte und alle Mitarbeiter sind entsprechend den unternehmensinternen Richtlinien zur aktiven Sicherung vertraulicher Informationen gegen unberechtigte Zugriffe verpflichtet. Die aichele Gruppe lehnt insbesondere jede Art von Wirtschaftsspionage, ob aktiv oder passiv, ab.

Die aichele Gruppe hält sich konsequent an die jeweils einschlägigen Datenschutzbestimmungen. Den jeweiligen datenschutzrechtlichen Bestimmungen unterfallende persönliche Daten von Kunden, Mitarbeitern oder sonstigen Geschäftspartnern erhebt, verarbeitet oder nutzt die aichele Gruppe nur dann, wenn dies rechtlich zulässig ist oder der jeweils Betroffene damit einverstanden ist. Der Schutz der Privatsphäre bei der Verwendung persönlicher Daten sowie die Sicherheit aller Geschäftsdaten ist unter Berücksichtigung geltender gesetzlicher Anforderungen in allen Geschäftsprozessen zu gewährleisten. Vertrauliche Informationen, dienstliche Unterlagen und Datenträger sind grundsätzlich vor dem Zugriff durch Dritte zu schützen. Der zuständige Datenschutzbeauftragte unterstützt hierbei die jeweiligen Bereiche/Abteilungen/Gesellschaften.

## **2.7 Außenwirtschafts-, Exportkontroll- und Zollvorschriften**

Die aichele Gruppe beachtet sämtliche Außenwirtschafts-, Embargo-, Zoll- und Terrorismuskontrollvorschriften sowie in diesem Kontext bestehende Vorschriften des Zahlungsverkehrs, die in den jeweiligen Ländern ihrer Geschäftstätigkeit gelten. Alle Mitarbeiter, die mit der Ein- und Ausfuhr von Waren, Dienstleistungen oder Technologien (einschließlich technischer Daten), sowie dem Zahlungsverkehr zu tun haben sind zur Einhaltung der geltenden Wirtschaftssanktions-, Exportkontroll- und Importgesetze und -bestimmungen sowie aller Richtlinien und Prozesse, die im Zusammenhang mit ihrer Geschäftstätigkeit stehen, verpflichtet.

Erstellt / created by: J. Kurz	Geprüft / checked by: M. Aichele	Freigegeben / approved by: J. Kurz
Ausgabe / issue: 2017-08-26	Revision: 00	Seite / Page: 6 / 8

### 3. Verhalten gegenüber Mitarbeitern

#### 3.1 Führungskultur

Die aichele Gruppe betrachtet ihre Belegschaft als wertvollstes Kapital. Dementsprechend investiert sie in die Qualifikation und Kompetenz ihrer Mitarbeiter; Einsatz und Leistung werden besonders gefördert und belohnt.

Basierend auf den aichele Werten hat die aichele Gruppe Führungsgrundsätze entwickelt und kommuniziert. Danach ist jede Führungskraft u.a. aufgefordert, als Vorbild zu agieren und in Übereinstimmung mit diesem Verhaltenskodex zu handeln, insbesondere im Umgang mit ihr zugeordneten Mitarbeitern wertschätzend, verlässlich und verantwortungsbewusst umzugehen. Sie soll sich deren Anerkennung durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung, Zugänglichkeit und soziale Kompetenz erwerben und bewahren.

#### 3.2 Faire und sichere Arbeitsbedingungen

Diese Wertschätzung und Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeiter findet bei der aichele Gruppe ihren Niederschlag auch in dem Anspruch der aichele Gruppe ihren Mitarbeitern in jedem Land sichere und faire Arbeitsbedingungen, die allen einschlägigen, auch lokalen, gesetzlichen Anforderungen entsprechen, zu bieten.

Die Sicherheit und Gesundheit aller Mitarbeiter ist für aichele Gruppe ebenfalls oberstes Gebot. Die aichele Gruppe setzt sich daher dafür ein, stets einen hohen Qualitätsstandard in allen Unternehmensbereichen sicherzustellen und insbesondere die Produkte und den Arbeitsplatz sicher zu gestalten. Prozesse, Anlagen und Betriebsressourcen werden entsprechend den geltenden rechtlichen und internen Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen sowie dem Brand- und Umweltschutz gesteuert bzw. betrieben. Im Hinblick auf ihre internationale Präsenz beachtet die aichele Gruppe auch die Konvention der International Labour Organisation (ILO) betr. der grundlegenden Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz und lehnt unter anderem jede Form der Zwangs- und Kinderarbeit ab.

Die aichele Gruppe toleriert und respektiert die Vereinigungsfreiheit, die Mitgliedschaft oder die Zugehörigkeit seiner Mitarbeiter in sonstigen verfassungsrechtlich anerkannten Vereinigungen, wie z.B. ordnungsgemäß gegründeten Gewerkschaften oder sonstigen die Interessen und den Schutz von Mitarbeitern vertretenden Verbänden. Nachteile entstehen für den einzelnen Mitarbeiter hierdurch seitens der aichele Gruppe nicht.

#### 3.3 Vermeidung von Interessenskonflikten

Die aichele Gruppe legt Wert darauf, dass die Mitglieder der Unternehmensleitung, die Führungskräfte und die Mitarbeiter bei ihrer beruflichen Tätigkeit nicht in Interessens- oder Loyalitätskonflikte geraten.

Kein Mitglied der Unternehmensleitung und kein Mitarbeiter darf derartige Geschäftsbeziehungen unterhalten, wenn bei vernünftiger Betrachtung befürchtet werden muss, dass dadurch geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen beeinflusst werden können. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn dem betreffenden Mitarbeiter dadurch ein nicht unerheblicher Vorteil, der das Maß der sozialen Adäquanz übersteigt, zufließen würde.

### 4. Umsetzung des Verhaltenskodex

Erstellt / created by: J. Kurz	Geprüft / checked by: M. Aichele	Freigegeben / approved by: J. Kurz
Ausgabe / issue: 2017-08-26	Revision: 00	Seite / Page: 7 / 8

Die aichele Gruppe nimmt Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex nicht hin.

Jede Führungskraft in der aichele Gruppe ist deshalb dazu verpflichtet, ihre Mitarbeiter über Inhalt und Bedeutung dieses Verhaltenskodexes zu informieren. Sie muss sicherstellen, dass die ihr zugeordneten Mitarbeiter diesen Verhaltenskodex nicht nur zur Kenntnis genommen sondern insbesondere auch verstanden haben und ihnen dessen Bedeutung bewusst ist. Die Führungskräfte sind darüber hinaus dazu aufgefordert, ihre Mitarbeiter dazu anzuhalten und sie dabei zu unterstützen, den Verhaltenskodex zu befolgen. Die Einhaltung der Normen (Ziff. 2.1.) ist von der Führungskraft regelmäßig zu überprüfen und in Mitarbeitergesprächen zu klären. Sollte es Hinweise auf Rechtsverstöße geben, so muss die Führungskraft diesen konsequent nachgehen und die Geschäftsleitung entsprechend darüber informieren.

Die aichele Gruppe wird den Mitarbeitern angemessene Informationen (z.B. in Form von diesen Verhaltenskodex ergänzenden Richtlinien) zur Verfügung stellen, die ihnen helfen, eventuelle Verstöße gegen Gesetze und diesen Verhaltenskodex rechtzeitig zu erkennen und dadurch zu vermeiden. Dies schließt insbesondere Schulungen zu bestimmten Themen und in speziellen Gefährdungsbereichen ein. Gleichwohl sind Unternehmensleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter verpflichtet, sich im Zweifel selbständig Informationen zu rechtlich und ethisch einwandfreiem Handeln zu besorgen.

Alle Mitarbeiter der aichele Gruppe können sich bei Anfragen zum Inhalt oder zur Auslegung des Verhaltenskodex entweder an ihre jeweilige Führungskraft oder direkt an die Geschäftsleitung wenden. Das gilt insbesondere für Meldungen etwaiger Verstöße oder Verdachtsfälle. Fragen bezüglich dieses Verhaltenskodexes und Meldungen etwaiger Verstöße oder Verdachtsfälle können unter Nutzung der Email-Adresse [compliance@aichele-group.com](mailto:compliance@aichele-group.com) platziert werden.

Ungeachtet der in einzelnen Bestimmungen dieses Verhaltenskodex enthaltenen Aufforderung, Compliance relevante Handlungen zu melden, hat jeder Mitarbeiter, der aufgrund konkreter Anhaltspunkte in gutem Glauben zur Auffassung gelangt, dass ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex vorliegt oder vorliegen könnte, das Recht, einen solchen Verstoß oder Verdachtsfall zu melden. Ein Mitarbeiter, der seine Führungskraft oder die Geschäftsleitung informiert oder Verstöße/Verdachtsfälle (Whistle Blowing System) unter der Email-Adresse [compliance@aichele-group.com](mailto:compliance@aichele-group.com) meldet, hat hieraus keinerlei Nachteile zu befürchten. Die Meldung ist streng vertraulich zu behandeln. Soweit erforderlich wird die aichele Gruppe geeignete Maßnahmen treffen, die den betreffenden Mitarbeiter (oder: Informanten) vor Nachteilen schützen. Soweit möglich und gesetzlich zulässig, wird die aichele-Gruppe die Identität von Mitarbeitern, die einen Verstoß oder Verdachtsfall melden oder von Mitarbeitern, die sich aktiv an der Aufklärung von Verstößen beteiligen, streng vertraulich behandeln.

Die Email Adresse steht auch Externen für die Meldung von rechtswidrigen Handlungen seitens der aichele Gruppe zur Verfügung. Unter der Internetadresse [www.aichele-group.com](http://www.aichele-group.com) (Corporate Information – Unternehmensführung und Werte) können sich Externe über Compliance innerhalb der aichele Gruppe informieren, insbesondere diesen Verhaltenskodex einsehen und ausdrucken.

AGG Hinweis: Zur besseren Lesbarkeit wird nur der Begriff „Mitarbeiter“ verwendet, der sowohl Mitarbeiterinnen wie Mitarbeiter umfasst.

Erstellt / created by: J. Kurz	Geprüft / checked by: M. Aichele	Freigegeben / approved by: J. Kurz
Ausgabe / issue: 2017-08-26	Revision: 00	Seite / Page: 8 / 8