



Verhaltenskodex / Code of Conduct

Stand: Juni 2024



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Avemio Group hat eine vielfältige Belegschaft. Sie legt allergrößten Wert auf freundlichen Umgang mit- und untereinander. Darüber hinaus werden Tugenden wie Anstand, Toleranz und Verständnis gelebt. Mit diesem Verhaltenskodex oder Code of Conduct geben wir uns eine Grundverfassung, auf die sich jede und jeder beziehen darf und soll.

In unserem Arbeitsumfeld haben alle das Recht, sich sicher, respektiert und wertgeschätzt zu fühlen. Dieser Kodex dient als Leitfaden für das tägliche Verhalten und die Interaktionen untereinander, um die Integrität von Vertrauen, Offenheit und Zusammenarbeit zu leben und zu fördern.

Alle tragen gemeinsam zur Gestaltung einer angenehmen Unternehmenskultur und Arbeitsatmosphäre bei und vertreten dabei Werte, die zum Ausdruck bringen, dass wir diese Richtlinien zum Maßstab des täglichen Handelns machen. Mit dem Wachstum der Unternehmensgruppe steigt die Verantwortung Einzelner. Inzwischen sind wir mit unseren Konzerngesellschaften zu einem großen Team herangewachsen. Wo viele Menschen zusammenkommen, ist es hilfreich, Verhaltensrichtlinien als Eckpfeiler der Orientierung zu identifizieren.

Der Verhaltenskodex kann nicht jede Situation abdecken oder vorwegnehmen. Er bildet die Grundlage für einen dynamischen Prozess, der sich über die Zeit verändert und angepasst wird. Als Gemeinschaft sind wir an diesem Prozess aktiv beteiligt. Unser Code of Conduct dient insoweit als verlässlicher Leitfaden.

Der Gesamtvorstand der Avemio sowie Mitarbeitende in allen Verantwortungsbereichen nehmen Bedenken, Anregungen, Verbesserungsvorschläge oder Fragen entgegen und sind offen für Kritik.

Lasst uns gemeinsam auf ein fröhliches und gesundes Miteinander hinarbeiten.

Ralf P. Pfeffer, CEO

Steffen Schenk, COO

Norbert Gunkler, CFO



INHALT

Unser Verhaltenskodex

Vermeidung von Interessenkonflikten

Bestechungsprävention und Korruptionsbekämpfung

Datenschutz

Arbeitsumfeld und Vielfalt

Geschäftsbeziehungen und Compliance gegenüber Lieferanten

Nachhaltigkeit und Umweltschutz

Berichterstattung und Durchsetzung

Regelmäßige Schulungen und Aktualisierung

Kontakt Compliance und Fragen



UNSER VERHALTENSKODEX

Ethik, Integrität und Compliance

Diese drei grundlegenden Prinzipien bilden das Gerüst, auf dem verantwortungsbewusstes und nachhaltiges Handeln aufbaut. Sie beruhen auf Werten wie Fairness, Transparenz, Verlässlichkeit und Vertrauen. Diese Werte dienen nicht nur als Leitlinien, sondern sollen auch in allen Entscheidungsprozessen fest verankert sein. Dieser Verhaltenskodex definiert, beschreibt und interpretiert diese Werte, wie sie zu verstehen und umzusetzen sind.

Unser Code of Conduct dient gemeinsamer Verantwortung - nicht nur des Managements, sondern jedes einzelnen Mitarbeitenden. Gemeinsam wollen wir sicherstellen, dass die hier formulierten Grundsätze fest in den täglichen Umgang miteinander integriert werden.

Wie ist der Verhaltenskodex anzuwenden?

Der Verhaltenskodex oder Code of Conduct gewährleistet die Einhaltung von Unternehmensrichtlinien. Er dient als Orientierung und Leitfaden für Entscheidungsfindungen und als Instrument zur Konfliktlösung. Er ist für das Management eine Leitlinie zur Kommunikation und Transparenz gegenüber allen mit der Unternehmensgruppe interagierenden Beteiligten (Stakeholdern). Zugleich bietet diese Formulierung des Kodex die Basis für Feedback und Weiterentwicklung bezüglich bestehender Unternehmenswerte.



VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

Richtlinien zur Offenlegung und Vermeidung

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn die persönlichen Interessen von Mitarbeitenden mit den Interessen und Pflichten des Unternehmens kollidieren. Berufliche Entscheidungen und Handlungen müssen unabhängig von persönlichen Interessen getroffen werden. Mitarbeitende und Führungskräfte sind verpflichtet, potenzielle Interessenkonflikte, die die objektive Erfüllung ihrer beruflichen Pflichten beeinträchtigen und das Vertrauen in die Integrität des Unternehmens gefährden könnten, gegenüber der Geschäftsführung, der Personalleitung oder dem Compliance-Beauftragten offenzulegen.

Beispiele für Interessenkonflikte

- *Ausübung von Nebentätigkeiten, die möglicherweise in Konflikt mit den Interessen des Unternehmens stehen (z.B. Beeinträchtigung der Haupttätigkeit des Mitarbeitenden oder bei Verstoß der Wettbewerbsklausel)*
- *Nutzung von Unternehmenseigentum oder -ressourcen für persönliche Zwecke ohne Autorisierung*
- *Annahme von Geschenken oder Vorteilen von Geschäftspartnern, die die Unabhängigkeit und Objektivität beeinträchtigen könnten*
- *Offenlegung vertraulicher Unternehmensinformationen gegenüber externen Parteien aus persönlichem Interesse*
- *Bevorzugung von Angehörigen bei Einstellungs- oder Beförderungssentscheidungen ohne objektive Kriterien*



BESTECHUNGSPRÄVENTION UND KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Kartellrecht, Bestechung und Insiderinformationen

Die Avemio Group verpflichtet sich, die höchsten Standards der Korruptions- und Bestechungsbekämpfung einzuhalten. Korruption ist definiert als jede Form von unethischem Verhalten, das darauf abzielt, unrechtmäßige Vorteile zu erlangen. Bestechung bezieht sich insbesondere auf die unrechtmäßige Annahme oder Gewährung von Geschenken, Geld oder Gefälligkeiten, um Einfluss auszuüben oder unzulässige Geschäftsvorteile zu erlangen.

Mitarbeitende sind verpflichtet, die Regeln **des fairen Wettbewerbs** innerhalb des gesetzlichen Rahmens einzuhalten. Dies gilt insbesondere für das Wettbewerbs- und Kartellrecht; jeder Anschein von unlauterem Wettbewerb muss vermieden werden. Absprachen mit Wettbewerbern über Preise, Marktanteile oder Konditionen sind nicht zulässig und können zu rechtlichen Konsequenzen führen.

Geschenke, Aufmerksamkeiten und Bewirtungen dürfen nicht über ein allgemein übliches Maß hinausgehen. Sie dürfen in keiner Weise Geschäftsentscheidungen beeinflussen und müssen dem gesetzlichen Rahmen entsprechen.

In Zweifelsfällen sollte die Compliance-Abteilung oder der Vorgesetzte informiert werden. Die Annahme von Geschenken o.ä., die die festgelegten Wertgrenzen überschreiten, muss gemeldet und von der Geschäftsleitung genehmigt werden.

Es steht allen Mitarbeitenden frei, Aktien der Avemio AG zu kaufen und zu handeln. Dies setzt voraus, dass die Mitarbeitenden nicht über **Insiderinformationen** verfügen. Mitarbeitende, die Zugang zu Insiderinformationen haben, müssen diese stets schützen und dürfen sie nur an berechtigte Personen gemäß den bestehenden Regelungen weitergeben. Insiderhandel ist verboten und wird bestraft.



Vorgehensweise und unverzügliche Meldung

Unser Verhaltenskodex betont eine **Null-Toleranz-Politik** gegenüber allen Formen von Korruption und Bestechung. Mitarbeitende, die gegen diese Grundsätze verstoßen, müssen mit ernsthaften Maßnahmen, einschließlich rechtlicher Konsequenzen, rechnen. Besteht ein Verdacht auf Korruption oder Bestechung, muss dies unverzüglich gemeldet werden. Das **Whistleblowing-Portal** ermöglicht es den Mitarbeitenden, Vorfälle sicher und anonym zu melden. Es existieren definierte Verfahren zur Untersuchung gemeldeter Vorfälle, um die Einhaltung der Grundsätze zu gewährleisten.



DATENSCHUTZ

Schutz vertraulicher Informationen des Unternehmens, der Kunden und der Mitarbeitenden

Wir verpflichten uns, die Vertraulichkeit und Sicherheit aller Unternehmens-, Kunden- und Mitarbeiterinformationen zu gewährleisten. Dazu gehören sensible Daten wie geistiges Eigentum, persönliche Identifikationsdaten, Finanzdaten und alle anderen vertraulichen Informationen. Alle sind verpflichtet, vertrauliche Informationen nur für geschäftliche Zwecke zu verwenden und sie vor unbefugtem Zugriff oder Offenlegung zu schützen.

Es liegt in unserer eigenen Verantwortung, geeignete Sicherheitsmaßnahmen zu ergreifen, um den Schutz vertraulicher Informationen zu gewährleisten. Dazu gehören die Verwendung sicherer Passwörter, die Verschlüsselung von Daten, die Beschränkung des Zugangs auf befugte Personen und die regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung bestehender Sicherheitsprotokolle. Im Falle eines vermuteten Verstoßes gegen die Vertraulichkeit oder Sicherheit von Informationen ist jede/r Einzelne verpflichtet, unverzüglich Maßnahmen zu ergreifen und dies der Compliance-Abteilung oder Vorgesetzten zu melden.

Indem wir diese Richtlinien befolgen, wird die Sicherheit unserer Daten gewährleistet; so auch das Vertrauen unserer Kunden, Mitarbeitenden und Geschäftspartner.

Einhaltung von Datenschutzgesetzen und Sicherheitsstandards

Für personenbezogene Daten sind die Richtlinien, die sich aus der DSGVO (bzw. entsprechenden Gesetzen) ergeben, unbedingt bindend. Jede/r ist verpflichtet, mit personenbezogenen Daten verantwortungsvoll umzugehen und die Datenschutzrichtlinien strikt einzuhalten, um das in uns gesetzte Vertrauen zu wahren.



ARBEITSUMFELD UND VIELFALT

Förderung einer inklusiven Arbeitsumgebung

Wir sind dem respektvollen Verhalten gegenüber allen Mitarbeitenden, ohne Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder anderen Merkmalen verpflichtet. Jede/r sollte sich in unserem Arbeitsumfeld sicher und akzeptiert fühlen.

Diversität betrachten wir als Stärke, mit der wir eine Kultur fördern, in der unterschiedliche Sichtweisen ausgetauscht und wertgeschätzt werden, die zu Kreativität und Innovation führen.

Ein integratives Arbeitsumfeld bedeutet auch, Barrieren abzubauen und dafür zu sorgen, dass alle die gleichen Chancen auf Erfolg haben. Wir bieten Schulungen und Unterstützung an, um das Bewusstsein für Diversität und Integration zu schärfen und Konflikte konstruktiv zu lösen.

Nulltoleranzpolitik gegenüber Diskriminierung, Belästigung und Mobbing

Unsere Unternehmensgruppe ist fest entschlossen, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Respekt, Fairness und Zusammenarbeit geprägt ist. Eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing ist dabei ein integraler Bestandteil des existierenden Verhaltenskodex. Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Religion, einer Behinderung oder anderer Merkmale sowie Belästigung und Mobbing jeglicher Art, einschließlich verbaler, physischer oder psychischer Formen, sind strengstens verboten. Dies gilt für alle Mitarbeitende, Führungskräfte, Auftragnehmer und alle, die in unserem Namen handeln.

Mitarbeitende werden ermutigt, Vorfälle zu melden, sei es direkt an den Vorgesetzten, die Personalleitung oder über das anonyme Whistleblowing-Portal der Avemio Group. Gemeldete Vorfälle werden umgehend, fair und gründlich untersucht.



GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN UND COMPLIANCE GEGENÜBER LIEFERANTEN

Richtlinien für faire Geschäfte und ethisches Verhalten

Wir verpflichten uns dazu, in allen Geschäftsbeziehungen und -aktivitäten höchste Standards an Integrität, Ehrlichkeit und Transparenz einzuhalten. Dies bedeutet, dass jegliche Form von Bestechung, Korruption oder unfairem Wettbewerb untersagt ist. Faire und transparente Geschäftspraktiken sowie die Rechte und Interessen von Kunden, Lieferanten, Mitarbeitenden und anderen Stakeholder werden respektiert und gefördert.

Anforderungen an Lieferanten und Partner für Compliance

Diese selbstgestellten Anforderungen an Lieferanten und Partner für Compliance spiegeln unsere Verpflichtung wider, nur mit Unternehmen zusammenzuarbeiten, die die damit verbundenen Werte und Standards teilen. Von Lieferanten und Partnern wird erwartet, dass sie sämtliche geltenden Gesetze, Vorschriften und Branchenstandards einhalten, insbesondere in Bezug auf Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen, Umweltschutz, Datenschutz und ethisches Geschäftsverhalten. Die Anforderungen werden durch unternehmerische Sorgfaltspflichten wie Risikomanagement und -analyse, Compliance-Management sowie geeignete Präventions- und Abhilfemaßnahmen langfristig geprüft.



NACHHALTIGKEIT UND UMWELTSCHUTZ

Umweltbewusstes Handeln

Die Mitarbeitenden der Avemio Group nehmen ihre Verantwortung für unsere Umwelt ernst und handeln entsprechend. Wir strengen uns an, unseren ökologischen Fußabdruck wie möglich zu halten und gehen verantwortungsvoll mit Firmeneigentum, Ressourcen und Energie um.

Cycle Economy

Wir denken in Kreisläufen, vermeiden Abfall und recyceln, wenn es technisch möglich und sinnvoll ist.



BERICHTERSTATTUNG UND DURCHSETZUNG

Meldeverfahren (Whistleblowing-Portal)

Im Falle von Verstößen der Verhaltensrichtlinien können sich Betroffene oder Beobachter an Vorgesetzte oder an die Personal- und Compliance-Abteilung wenden. Für anonyme Meldungen steht unsere Whistleblowing-Plattform unter whistleblowing.avemio.com zur Verfügung.

Verstöße und Konsequenzen

Mitarbeitende der Avemio Group sind verpflichtet, den Verhaltenskodex einzuhalten. Verstöße können disziplinarische, zivil- oder strafrechtliche Folgen haben. Beim Eintreten einer Situation, die der Verhaltenskodex nicht abdeckt, sollte im Zweifel ein/e Vorgesetzte/r, die Personal- oder die Compliance-Abteilung konsultiert werden.



REGELMÄßIGE SCHULUNGEN UND AKTUALISIERUNG

Die Avemio Group bietet regelmäßige Schulungen (in Präsenz oder virtuell) an, um Mitarbeitenden über Compliance-, Nachhaltigkeits- und Datenschutzthemen zu informieren.

Um sicherzustellen, dass Mitarbeitende immer auf dem neuesten Stand sind und die bestehenden Richtlinien und Verfahren verstehen und befolgen, werden regelmäßige Maßnahmen stattfinden. Schulungen zu unseren Unternehmensrichtlinien, Verfahren und ethischen Standards sowie regelmäßige Überprüfungen sind Teil dieser Maßnahmen. Kontinuierliche Schulungs- und Überprüfungsstrategie gewährleisten die Einhaltung und Verbesserung der diesbezüglichen Unternehmensstandards und -werte.



KONTAKT COMPLIANCE UND FRAGEN

Compliance Officer: Matthias Peterhänsel

E-Mail: compliance@avemio.com

Telefon: +49 176 46798516

Whistleblowing-Plattform der Avemio Group:

<https://whistleblowing.avemio.com>



Avemio AG

Peter-Sander-Str. 41c

55252 Mainz-Kastel

www.avemio.com

AVEMIO