

Unser Ethik- & Verhaltenskodex



Ethik-Richtlinien und Verhaltensgrundsätze der ENGEL Gruppe



PRÄAMBEL

ENGEL bietet Spritzguss-Komplettlösungen aus einer Hand. Als einer der führenden Spritzgießmaschinenhersteller stehen wir für zukunftsweisende Entwicklung und Produktion von Spritzgießmaschinen und deren Automatisierung. Mit innovativen Technologien, modernen Produktionsanlagen und nachhaltigem Service und Support ermöglichen wir unseren Kunden, wettbewerbsfähig und erfolgreich zu sein.

In der gleichen Art, wie bestimmte Qualitätskriterien für unsere Maschinen selbstverständlich sind, gelten auch für unser Verhalten gegenüber Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Lieferant:innen und anderen Geschäftspartner:innen klar definierte Werte.

Dieser Verhaltenskodex repräsentiert Grundwerte, die für die gesamte ENGEL-Gruppe gelten und somit die Basis für nachhaltiges, ethisch korrektes und rechtskonformes Handeln bilden.

Wir betrachten diesen Kodex nicht nur als verbindliches Regelwerk für unser Verhalten, sondern als wesentlichen Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie und damit als Säule unseres kontinuierlichen Erfolgs und unserer Zukunft.

Die Geschäftsleitung



Stefan Engleder
(CEO)



Gerhard Dimmler
(CTO)



Simon Zeilberger
(CFO)



Gerhard Stangl
(CPO)

GELTUNGSBEREICH

Der vorliegende Verhaltens- und Ethikkodex beinhaltet verbindliche Verhaltensregeln, deren Einhaltung wir innerhalb der gesamten ENGEL Gruppe erwarten. Er gilt für die Geschäftsführung, alle Führungskräfte und alle Mitarbeiter:innen. Aber auch all jene Personen, die ENGEL aufgrund eines anderen Rechtsverhältnisses zurechenbar sind, wie etwa mittels Konsulenten-, Handelsvertreter- und Leiharbeitervertrag, sind von den hier ausgeführten Regelungen umfasst.

Der Verhaltens- und Ethikkodex soll uns als Orientierung dienen und uns zu eigenverantwortlichem und integrem Handeln anhalten. Als gemeinsame Leitlinie für die gesamte ENGEL Gruppe werden die wesentlichen Grundsätze für regelkonformes und ethisches Verhalten vermittelt. Alle unsere Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, sich über geltende gesetzliche Bestimmungen zu informieren und diese einzuhalten.

Auch von unseren Geschäftspartner:innen erwarten wir, dass diese im Einklang mit unseren Werten und Grundsätzen agieren und sich zu einem gesetzeskonformen und integren Verhalten bekennen.

In einzelnen Ländern, Geschäftsfeldern oder Märkten bzw. gegenüber Geschäftspartner:innen können strengere Regeln gelten als jene, die in diesem Verhaltenskodex beschrieben sind. In solchen Fällen sind grundsätzlich die strikteren Vorschriften anzuwenden.

Die Zustimmung zu diesem Regelwerk ist fester Bestandteil unserer Arbeitsverträge. Jede:r neue Mitarbeiter:in stimmt damit auch schriftlich mit seiner bzw. ihrer Unterschrift diesem Regelwerk zu. Er ist gelebte Unternehmenswirklichkeit und Teil des Arbeitsalltags bei ENGEL. Insbesondere Führungskräfte sind aufgerufen, die Umsetzung aktiv zu fördern. Dazu gehört es sicherzustellen, dass alle ihnen zugeordneten Mitarbeiter:innen den Verhaltenskodex kennen und ihn dadurch in der Praxis einhalten können.

Dieser Verhaltens- und Ethikkodex wird regelmäßig auf Aktualität geprüft und gegebenenfalls angepasst.



Der Verhaltens- und Ethikkodex gilt für uns alle. Er beinhaltet verbindliche Verhaltensregeln, deren Einhaltung wir von **allen Personen, die Teil unserer ENGEL Gruppe sind**, erwarten.

UNSERE LEITSÄTZE

Unsere Leitsätze im Kodex bilden das grundlegende Fundament unserer Unternehmenswerte und stellen sicher, dass wir in allen Geschäftsbereichen höchste Standards an Integrität, Verantwortung und Fairness

einhalten. Sie dienen als Orientierung für uns alle, um ethische und korrekte Entscheidungen zu treffen und definieren für uns die Rahmenbedingungen, nach denen wir unser tägliches Verhalten ausrichten.

WIR ZEIGEN HALTUNG

WIR SCHÜTZEN MENSCH UND UMWELT

WIR SETZEN AUF GUTE PARTNERSCHAFT

WIR KOMMUNIZIEREN VERANTWORTUNGSVOLL

WIR SCHÜTZEN INFORMATIONEN



WIR ZEIGEN HALTUNG

Gesetzestreue und Integrität

Die Integrität jedes und jeder Einzelnen ist für uns unverzichtbar, denn nur so können wir das Vertrauen unseres Umfelds weiterhin erhalten. Zudem können wir nur auf diesem Weg erhebliche rechtliche und wirtschaftliche Risiken vermeiden. Daher bekennen wir uns uneingeschränkt zu integrem Verhalten und der Einhaltung von Gesetzen. Lieber verzichten wir auf ein Geschäft und auf das Erreichen eines internen

Ziels, als gegen geltendes Recht zu verstoßen.

Wir halten uns an bestehende Gesetze, behördliche Vorschriften und unternehmensinterne Richtlinien. Es ist selbstverständlich, dass wir unsere Vermögenswerte schützen, mit ihnen sorgfältig und schonend umgehen.

”

Für uns ist es selbstverständlich, dass alle für ENGEL handelnden Personen die **geltenden Gesetze und Regelungen einhalten** und ihre Verpflichtungen in zuverlässiger Art und Weise erfüllen.

Ablehnung von Korruption und Geldwäsche

Wir bei ENGEL stellen uns klar gegen Korruption und Bestechung und ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen, um solchem unethischen, moralisch verwerflichen und risikoträchtigen Verhalten entgegenzutreten. So setzen wir uns das Ziel, den Anteil an Mitarbeiter:innen, die an einer Antikorruptionsschulung teilnehmen, im Vergleich zu 2023 noch weiter zu erhöhen und bis 2026 90 % unseres Personals diesbezüglich zu schulen.

Weder bieten noch nehmen wir Vorteile an, wenn dadurch Geschäftstransaktionen in unzulässiger Weise beeinflusst werden sollen oder auch nur ein

derartiger Eindruck entstehen könnte. Zuwendungen dürfen nur innerhalb der geltenden Gesetze sowie der internen Richtlinien gewährt oder angenommen werden.

Wir dulden keine Aktivitäten, die gegen Geldwäsche-Vorschriften verstoßen und prüfen sämtliche Geschäftsfälle vor dem Hintergrund von Geldwäscherisiken. Dies reicht von der Prüfung von Geschäftspartner:innen und bis hin zur Kontrolle auffälliger Zahlungsmodalitäten. Verdächtige Zahlungen oder Transaktionen, die auf Geldwäsche hindeuten, melden wir umgehend.

”

Jede Form von korruptem Verhalten wird von uns ausdrücklich abgelehnt. **Wir nehmen und geben keine Vorteile**, die unsere Integrität in Frage stellen!

Betrugsprävention

Jede Täuschungshandlung gegenüber Geschäftspartner:innen, aber auch intern widerspricht unseren Grundsätzen und wird daher unter keinen Umständen toleriert. Mitarbeiter:innen werden auf die besonderen Risiken von betrügerischen Geschäftspraktiken sensibilisiert und sind angehalten, mögliche Betrugsfälle sofort zu melden.

Sämtliche gemeldeten oder sonst bekannt gewordene Betrugsfälle werden bei ENGEL untersucht und ziehen ausnahmslos Disziplinarmaßnahmen gegenüber den Beteiligten nach sich. Bei behördlichen Untersuchungen arbeiten wir vorbehaltlos mit den Behörden zusammen.

Offenlegung und Lösung von Interessenkonflikten

Unser Handeln orientiert sich stets am Interesse des Unternehmens. Im beruflichen Alltag ist es jedoch möglich, dass wir in Situationen geraten, in denen unsere persönlichen Interessen mit jenen von ENGEL in Konflikt stehen. In derartigen Situationen besteht die Gefahr, dass Entscheidungen nicht mehr unbefangen für das Unternehmen getroffen werden, weshalb diese bestmöglich zu vermeiden sind. Beim Auftreten eines Interessenkonfliktes legen wir diesen unverzüglich offen, um eine rasche Klärung und adäquate Lösung herbeizuführen.

Interessenkonflikte können sich insbesondere im Zusammenhang mit der Ausübung von Nebenbeschäftigungen, der Beteiligung an Unternehmen, der Zusammenarbeit mit nahen Angehörigen oder bei der Nutzung von Unternehmenseigentum ergeben.

Nebentätigkeiten unserer Mitarbeiter bedürfen der Zustimmung von ENGEL. Aktivitäten, die in Konkurrenz zur Geschäftstätigkeit von ENGEL stehen, werden in keinem Fall akzeptiert. Auch zum Thema Interessenkonflikte werden 90 % unserer Mitarbeiter:innen bis 2026 geschult und sensibilisiert.



Interessenkonflikte legen wir unverzüglich und in vollem Umfang offen. Diese treten typischerweise bei Nebenbeschäftigungen oder in der Zusammenarbeit mit nahen Angehörigen auf.

Beispiele

- Mitarbeiterin E arbeitet in der Einkaufsabteilung. Sie wird von einem Lieferanten kontaktiert, der ihr eine persönliche Provision anbietet, wenn sie dessen Produkte bevorzugt und einen größeren Auftrag für ihn sichert.
Was ist zu tun? Hierbei handelt es sich um den Versuch einer Bestechung. Das Angebot ist bestimmt abzulehnen und der Vorfall umgehend an Legal & Compliance zu melden, die den Vorfall weiter prüfen und entsprechende Maßnahmen einleiten. Nur so können Konsequenzen für die Mitarbeiterin und ENGEL verhindert werden.
- Die Mitarbeiterin F erhält ein Jobangebot für eine Teilzeittätigkeit bei einem Mitbewerber von ENGEL.
Was ist zu tun? Nebenbeschäftigungen sind der Personalabteilung zu melden und können bei Vorliegen von Interessenkonflikten untersagt werden. Da es sich hierbei um einen Mitbewerber von ENGEL handelt, wird die Ausübung dieser Nebenbeschäftigung nicht zulässig sein.
- Der Abteilungsleiter G weiß, dass sein Bruder sich für eine offene Position in seiner Abteilung bewerben möchte.
Was ist zu tun? Hierbei handelt es sich um einen Interessenkonflikt, der unverzüglich offenzulegen ist. Der Abteilungsleiter G sollte daher seinen Vorgesetzten und die Personalabteilung über die Bewerbung des Bruders informieren und sich aus dem Einstellungsprozess zurückziehen. Die Personalbesetzung hat objektiv zu erfolgen.

WIR SCHÜTZEN MENSCH UND UMWELT

Achtung von Menschenrechten und keine Diskriminierung

Menschenrechte sehen wir als fundamentale Werte, die von uns stets respektiert und beachtet werden. Daher fühlen wir uns ohne Einschränkung den international anerkannten Menschenrechten verpflichtet und akzeptieren keine wie auch immer geartete Missachtung derselben. Wir bekennen uns zur Einhaltung der ILO Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation und lehnen jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit strikt ab.

Es ist uns ein großes Anliegen, dass alle in einem

diskriminierungsfreien und sicheren Umfeld tätig sein können. Belästigung und Mobbing jeglicher Art sind strikt abzulehnen und werden nicht toleriert. Wir dulden keinerlei diskriminierendes Verhalten und behandeln alle gleich, ungeachtet der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, des Alters, der Religion, der sexuellen Identität oder aus anderen Gründen. Dies gilt insbesondere auch bei der Einstellung von neuen Beschäftigten, bei der Gewährung von Vorteilen, bei Beförderungen oder bei der Genehmigung von Fortbildungen.

”

Wir bekennen uns uneingeschränkt zur **Einhaltung der Menschenrechte!** Wir lehnen jede Art von Diskriminierung und Mobbing ab und akzeptieren keinerlei sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz!

Faire und sichere Arbeitsbedingungen

Wir legen höchsten Wert auf faire und sichere Arbeitsbedingungen. Wir gewährleisten, dass sämtliche Arbeitsplätze die geltenden Arbeitsschutzgesetze und Sicherheitsstandards erfüllen. Durch regelmäßige Schulungen und Sicherheitsüberprüfungen sorgen wir dafür, dass unsere Belegschaft stets über die neuesten Sicherheitsrichtlinien informiert ist und diese

anwenden kann. Faire Arbeitsbedingungen bedeuten für uns zudem eine gerechte Entlohnung, die Anerkennung von Arbeitnehmerrechten und die Förderung einer gesunden Work-Life-Balance. Wir streben ein Arbeitsumfeld an, in dem sich jeder sicher und wertgeschätzt fühlt und die Möglichkeit hat, sich beruflich weiterzuentwickeln.

”

Wir garantieren ein **sicheres und gesundes Arbeitsklima.** Gefährdendes oder gesundheitsschädigendes Verhalten wird von uns nicht toleriert!

Produktsicherheit, Nachhaltigkeit und Umweltverantwortung

Für unsere Produkte gelten nur die höchsten Qualitäts- und Sicherheitsstandards. Entsprechend haben wir die Leistungsfähigkeit und Güte unserer Produkte laufend im Blick und sehen es als Selbstverständlichkeit, im Bereich der Risikoprävention mit unseren Partner:innen zusammenzuarbeiten.

Als innovativer Premiumhersteller sind wir uns der Herausforderungen des Klimawandels bewusst und legen Wert auf verantwortungsvolle und effiziente Nutzung von Energie und Umweltschutz. Wirtschaftlichkeit, Energieeffizienz und Nachhaltigkeit sind daher wesentlicher Bestandteil unserer unternehmerischen Tätigkeit. Die Erhaltung unserer natürlichen Umwelt, der sparsame Umgang mit Ressourcen und die Sicherung der Lebensgrundlagen zukünftiger Generationen sind eine grundlegende Maxime,

die wir von der Entwicklung über die Produktion bis hin zum Transport unserer Produkte kompromisslos umsetzen.

Umweltschutz ist somit fest in unserer Unternehmensphilosophie verankert und wird durch kontinuierliche interne Umweltaudits sowie durch unser Prozessoptimierungssystem (EPOS) sichergestellt.

Wir sind Partner der Nachhaltigkeitsinitiative Blue Competence des VDMA (www.vdma.org), um Nachhaltigkeit im Maschinen- und Anlagenbau zu fördern und nachhaltige Lösungen der Branche bekannt zu machen. Mit unserer Partnerschaft verpflichten wir uns zur Einhaltung der 12 Nachhaltigkeitsleitsätze des Maschinen- und Anlagenbaus (www.bluecompetence.net).

Beispiele

Der Mitarbeiter H beobachtet, wie ein Kollege eine Kollegin herabwürdigt. Er ignoriert sie bei jeder Teambesprechung und schiebt ihr danach nur die unangenehmen Aufgaben zu.

- **Was ist zu tun?** Der Mitarbeiter H sollte diesen Vorfall unverzüglich intern melden, damit Maßnahmen ergriffen werden können, um das diskriminierende Verhalten zu untersuchen und zu stoppen.

Die Mitarbeiterin A bemerkt, dass ein Zulieferer in einem Bericht über schlechte Arbeitsbedingungen und mögliche Kinderarbeit erwähnt wird.

- **Was ist zu tun?** Die Mitarbeiterin A sollte dies umgehend an Legal & Compliance melden, damit der Zulieferer überprüft wird und gegebenenfalls Maßnahmen ergriffen werden können.

Die Mitarbeiterin C stellt während einer Routineprüfung fest, dass ein Produkt einen sicherheitsrelevanten Defekt aufweist, der die Gesundheit der Verbraucher gefährden könnte.

- **Was ist zu tun?** Mitarbeiterin D sollte diesen Defekt sofort der Qualitätsmanagement-Abteilung melden, damit eine Untersuchung eingeleitet und, falls erforderlich, eine Rückrufaktion gestartet werden kann, um die Sicherheit der Kunden zu gewährleisten.

WIR SETZEN AUF GUTE PARTNERSCHAFT

Sorgfältige Auswahl unserer Geschäftspartner:innen

Wir wählen unsere Geschäftspartner:innen sorgfältig aus, um sicherzustellen, dass sie unsere Werte teilen. Deshalb holen wir bei der Anbahnung von Geschäftsbeziehungen ausreichend Informationen ein, um die Zuverlässigkeit und Integrität

unseres Gegenübers einschätzen zu können.

Diese sorgfältige Auswahl gewährleistet, dass wir Partnerschaften eingehen, die langfristig erfolgreich und für alle Beteiligten fair sind.

Sorgfaltspflichten entlang unserer Lieferkette

Wir nehmen unsere Sorgfaltspflichten entlang der Lieferkette ernst. Dies bedeutet die Sicherstellung, dass unsere Lieferant:innen und Subunternehmer:innen die gleichen hohen Standards bezüglich Arbeitsbedingungen, Umweltschutz, Menschenrechte und ethischen Geschäftspraktiken einhalten, wie wir es selbst tun. Entsprechend erwarten wir von unseren Lieferant:innen, dass sie unsere Corporate-Responsibility-Politik mittragen.

Durch regelmäßige Audits, transparente Kommunikation und die Förderung von Schulungen setzen wir uns aktiv dafür ein, Risiken zu minimieren und eine verantwortungsvolle Lieferkette zu fördern. Unsere Bemühungen erstrecken sich über sämtliche Stufen der Beschaffung, um sicherzustellen, dass unsere Produkte und Dienstleistungen unter fairen und ethischen Bedingungen hergestellt werden.

Einhaltung von Ausfuhr- und Exportregelungen

Als weltweit tätiger Konzern sind wir uns sowohl der Rahmenbedingungen als auch der Risiken des grenzüberschreitenden Handels bewusst. Die Einhaltung aller diesbezüglich relevanten nationalen und internationalen Vorschriften ist für uns daher selbstverständlich. Dies umfasst die gründliche Überprüfung von Sanktionslisten, um sicherzustellen, dass wir

keine Geschäfte mit sanktionierten Ländern, Organisationen oder Einzelpersonen tätigen. In allen Geschäftsprozessen – vom Eingang der Kundenanfrage bis zur Auslieferung unserer Produkte – halten wir uns an alle Handels- und Exportkontrollvorschriften einschließlich aller anwendbaren Sanktionen und Embargos.

”

Bei der **Auswahl unserer Geschäftspartner gehen wir sorgfältig vor** und sammeln ausreichend Informationen zur Bewertung ihrer Zuverlässigkeit. Wir setzen Maßnahmen für eine **verantwortungsvolle Lieferkette**. Zudem verpflichten wir uns zur strikten **Einhaltung aller Ausfuhr- und Exportregelungen**.

Fairer und offener Wettbewerb

ENGEL überzeugt seit jeher durch Qualität, Innovation und Kundenorientierung. Das sind Stärken, die nur in einem fairen und geregelten Wettbewerbsumfeld völlig zur Geltung kommen. Entsprechend haben wir unsere Geschäftstätigkeit in fairem und transparentem Marktverhalten verankert und tolerieren keine Verstöße gegen nationales oder internationales Wettbewerbs- oder Kartellrecht.

Jedes Verhalten, das zu einer Absprache von Preisen oder Geschäftskonditionen, Markt- oder Gebietsaufteilungen oder zur Abstimmung von

Liefer-, Entwicklungs- oder Produktionsstrategien führt oder führen kann, ist bei ENGEL untersagt.

Im Übrigen lehnen wir jede Verhaltensweise ab, die unlautere Mittel oder Maßnahmen einsetzt und der Irreführung von Kunden oder der Herabwürdigung eines Mitbewerbers dient. Wir informieren niemals bewusst irreführend oder falsch über unsere Produkte oder Dienstleistungen und sprechen uns klar gegen jede Form aggressiven oder täuschenden Marketings aus.



Wir schützen den freien Markt und respektieren den fairen Wettbewerb! Wir schließen keine Kartelle und tauschen keine sensiblen Informationen aus, die geeignet wären, den Markt zu verzerren.

○ Beispiele

Mitarbeiterin E plant, einen neuen Lieferanten für wichtige Rohstoffe auszuwählen. Vor der Entscheidung recherchiert sie gründlich und stellt fest, dass der Lieferant in der Vergangenheit wegen Verstößen gegen internationale Sanktionen gerügt wurde.

Was ist zu tun? Mitarbeiterin E sollte den potenziellen Lieferanten aufgrund seiner Vergangenheit mit Sanktionsverstößen ablehnen und nach Alternativen soll. Bei Unsicherheiten oder Grenzfällen ist eine vertiefte Prüfung durch Legal & Compliance anzustoßen.

Mitarbeiter D nimmt an einer branchenspezifischen Konferenz teil, bei der informelle Gespräche über Preise und Marktstrategien zwischen Mitbewerbern stattfinden.

Was ist zu tun? Mitarbeiter D sollte sich umgehend von solchen Gesprächen distanzieren. Derartige Aktivitäten sind unverzüglich an Legal & Compliance zu melden.

WIR KOMMUNIZIEREN VERANTWORTUNGSVOLL

Korrekte Berichterstattung

Wir legen großen Wert auf eine transparente und wahrheitsgetreue Berichterstattung und legen relevante Informationen ordnungsgemäß und rechtzeitig offen. Wir alle achten darauf, Berichte, Aufzeichnungen und andere Unterlagen korrekt

und vollständig zu erstellen. Insbesondere Aufzeichnungen zu finanziellen Informationen dürfen nicht manipuliert oder mit irreführenden Einträgen versehen werden.

Finanzielle Verantwortung und Steuerkonformität

Finanzielle Verantwortung und die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben ordnungsgemäßer Buchführung sowie Offenlegungsvorschriften, insbesondere rechnungslegungsbezogener Informationen, ist für uns selbstverständlich. Genaue Aufzeichnungen und Berichte über die finanziellen Informationen sind notwendig, um verantwortungsvolle Geschäftsentscheidungen treffen zu können, aber auch um allfällige Malversationen zu verhindern respektive aufdecken zu können.

Globale Geschäftstätigkeit erfordert natürlich auch ein umfassendes Verständnis in Steuerfragen. Dementsprechend verfolgen wir höchste Maßstäbe im Steuerrecht und lehnen jede Form von Steuerhinterziehung oder -betrug ausnahmslos ab.

Die Einhaltung steuerrechtlicher Bestimmungen und die uneingeschränkte Zusammenarbeit mit den zuständigen Steuer- und Finanzbehörden versteht sich für uns als Teil eines ordnungsgemäßen Marktverhaltens.

”

Im Rahmen einer **transparenten und wahrheitsgetreuen Berichterstattung** legen wir relevante Informationen ordnungsgemäß und zeitnah offenlegen. Wir halten uns an gesetzliche Vorgaben zu **Steuerrecht und Offenlegungsvorschriften**.

Beispiele

- Mitarbeiter X ist verantwortlich für die Vorbereitung des Jahresabschlusses und entdeckt während der Prüfung Unstimmigkeiten in den finanziellen Unterlagen.

Was ist zu tun? Mitarbeiter X sollte diese Unstimmigkeiten sofort dem Finanzteam und der internen Revision melden, um eine gründliche Untersuchung einzuleiten und sicherzustellen, dass der Jahresabschluss korrekt und wahrheitsgetreu ist.

WIR SCHÜTZEN INFORMATIONEN

Geheimhaltung, Vertraulichkeit und geistiges Eigentum

Know-how ist der Motor unserer Innovationskraft. Deshalb legen wir größten Wert auf den Schutz von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen sowie jeder Art von vertraulichen Informationen und geistigen Eigentums.

Deshalb verfolgen wir einen verantwortungsvollen und vertraulichen Umgang mit diesen – unabhängig davon, ob es sich dabei um unsere eigenen oder die Daten oder Informationen unserer Geschäftspartner:innen handelt.

Datenschutz und Datensicherheit

Wir bekennen uns vorbehaltlos zu den Prinzipien des Datenschutzes. Personenbezogene Daten werden daher nur bei Vorhandensein einer entsprechenden Rechtsgrundlage und stets unter Einhaltung der datenschutzrechtlichen Grundsätze verarbeitet.

Wir unterhalten ein aktives Informationssicherheits-Managementsystem auf Grundlage anerkannter technischer Standards und haben entsprechende technische und organisatorische Maßnahmen

implementiert. Es ist unser Ziel, die drei Grundsäulen einer sicheren Informationstechnik – Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit – nicht nur für unser Unternehmen bestmöglich umzusetzen, sondern diese auch entlang der gesamten Wertschöpfungskette sicherzustellen.

Bis 2026 streben wir an, 25% unserer Standorte gemäß ISO 27001 zertifizieren zu lassen.

Beispiele

- Mitarbeiter H sendet irrtümlich eine E-Mail an die falsche Person. Im Anhang befanden sich auch persönliche Informationen und Daten.

Was ist zu tun? Hierbei handelt es sich um eine Datenpanne, da personenbezogene Daten einer unbefugten Person offengelegt wurden (Bruch der Vertraulichkeit). Der Vorfall ist unverzüglich an Legal & Compliance zu melden, sodass die weiteren notwendigen Schritte gesetzt werden können.

”

Wir schützen vertrauliche Informationen und Daten vor unbefugter Einsicht und Weitergabe!

KONSEQUENZEN BEI VERSTÖSSEN

Die Nichteinhaltung von gesetzlichen oder unternehmensinternen Regelungen kann nicht nur erheblichen Schaden für unsere gesamte Gruppe, sondern auch gravierende Konsequenzen für die einzelnen handelnden Personen haben.

Deshalb zögern wir nicht, bei derartigen Verstößen aktiv zu werden und angemessene Maßnahmen zur Klärung des Sachverhalts zu ergreifen. Jede Missachtung von Bestimmungen dieses Verhaltens- und Ethikkodex kann Disziplinarmaßnahmen und möglicherweise weitere rechtliche Schritte nach sich ziehen. Schwere Verstöße können arbeitsrechtliche Konsequenzen, die bis zur Kündigung führen können, zur Folge haben. ENGEL behält sich darüber hinaus das Recht auf Schadenersatz und

weitere zivilrechtliche Schritte vor. Weisungen, die eindeutig im Widerspruch zu diesem Kodex stehen, sind nicht bindend und können eine Handlung oder Unterlassung, die einen Verstoß gegen diesen Verhaltens- und Ethikkodex bedeutet, nicht rechtfertigen.

Bei Kenntnis von Verstößen von Geschäftspartner:innen gegen unsere Werte und Verhaltensgrundsätze behalten wir uns das Recht vor, die Geschäftsbeziehung unverzüglich zu beenden und gegebenenfalls rechtliche Schritte für etwaige eingetretene Schäden einzuleiten. Bei alledem ist es das erklärte Ziel von ENGEL, null Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex verzeichnen zu müssen.

”

Verstöße gegen die hier normierten Verhaltensgrundsätze können zu gravierenden Sanktionen für den Einzelnen, aber auch für die gesamte ENGEL Gruppe führen. Bei Fragen oder Unsicherheiten können wir uns jederzeit an unsere Vorgesetzten oder an Legal & Compliance wenden. Jeder ist dazu ermutigt, wahrgenommene Missstände oder Verstöße intern zu melden, sodass wir angemessene Maßnahmen setzen können.

GOVERNANCE/REVISION

Unser Ethik- und Verhaltenskodex ist für die gesamte ENGEL Gruppe gültig und anzuwenden. Unser internationales geschäftliches Umfeld, wie auch der Zustand unserer Umwelt sind dynamische Größen. Dieser Dynamik folgend wird der vorliegende Kodex sowie die darin definierten Ziele regelmäßig, mindestens jedoch einmal jährlich, durch das ENGEL Ethik & Compliance Committee

unter Verantwortung des Leiters Legal Services, Compliance Management & Insurance, Christian Zoidl, einem fachlichen, interdisziplinären Review unterzogen und bedarfsgerecht angepasst. Die Geschäftsführung fungiert entlang dieser Richtlinie dabei als oberster Auftraggeber und verantwortlicher Abnehmer der gesamten Richtlinie.



KONTAKT UND MELDESTELLE

Es kann vorkommen, dass wir Zweifel haben, wie wir uns in bestimmten Situationen verhalten sollen. Bei Fragen oder Unklarheiten bzw. vermuteten oder beobachteten Fehlverhalten, ist es notwendig, Beratung und Unterstützung in Anspruch zu nehmen. In diesen Fällen stehen die Vorgesetzten oder die Stabsstelle Legal Services, Compliance Management & Insurance (LCI) jederzeit zur Verfügung.

Eine gesunde Fehlerkultur liegt uns am Herzen. Ein offener und transparenter Umgang mit Bedenken und Fehlern trägt entscheidend dazu bei, dass Missstände frühzeitig korrigiert werden und wir uns in unseren Prozessen verbessern können.

Alle Personen sollen das Gefühl haben, sich auch mit kritischen Sachverhalten an geeignete interne Stellen wenden zu können. Besonders Führungskräfte

sollen ihre Mitarbeiter:innen zu einer Äußerung von Bedenken ermutigen.

Um die dauerhafte und insbesondere nachhaltige Einhaltung der Grundprinzipien dieses Verhaltens- und Ethikkodex sicherzustellen, wurde eine Integrity Helpline eingerichtet. Diese kann über unsere Unternehmenswebseite oder unter www.engelglobal.com/integrity-helpline erreicht werden.

Wir sichern allen Personen, die redlich und begründet etwas melden, besonderen Schutz und Unterstützung zu. Sanktionen gegen hinweisgebende Personen allein aufgrund einer Meldung sind untersagt. Dies gilt auch, wenn sich ein Hinweis als inhaltlich unzutreffend erwiesen hat, soweit dieser in gutem Glauben gegeben wurde.

