

AUMUNDGROUP

Code of Conduct für alle Unternehmen und Mitarbeitenden der AUMUND-Gruppe

Version: 1.0

Datum: 16. Aug. 2022

Autor: Jens Möller

Abteilung: Group Audit



Inhalt

1	VORWORT	3
2	ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE UNSERES HANDELNS	5
2.1	Redliches Verhalten.....	5
2.2	Beachtung des Rechts und interner Vorschriften.....	5
2.3	Grundsätze der Berichterstattung.....	5
3	SCHUTZ UNSERER MITARBEITENDEN.....	5
3.1	Sicherheit am Arbeitsplatz.....	6
3.2	Vielfalt und Toleranz.....	6
3.3	Null-Toleranz gegenüber Mobbing und Belästigung.....	6
3.4	Interessenkonflikte.....	6
3.5	Nebentätigkeiten.....	7
4	SCHUTZ DES UNTERNEHMENS	7
4.1	Verantwortungsvoller Umgang mit Konzernvermögen und vertraulichen Informationen.....	7
4.2	Betrugsbekämpfung.....	7
4.3	Vertraulichkeit und Privatsphäre.....	8
4.4	Datenschutz und Datensicherheit.....	8
5	FAIRE GESCHÄFTSPRAKTIKEN.....	8
5.1	Keine Bestechung oder Korruption.....	9
5.2	Geschenke und Einladungen	9
5.3	Sponsoring und Spenden	10
5.4	Förderung des fairen Wettbewerbs	10
5.5	Einhaltung internationaler Sanktionen.....	10
5.6	Check von Geschäftspartnern	11
5.7	Einholen von Wettbewerbsinformationen	11
6	UNSERE GLOBALE VERANTWORTUNG	11
6.1	Menschenrechte und verantwortungsvoller Einkauf.....	11
6.2	Umweltschutz	12
7	EINHALTUNG DES CODE OF CONDUCT.....	12
7.1	Verantwortung der Vorgesetzten.....	12
7.2	Im Zweifelsfall: nachfragen!	12
7.3	Verstöße gegen den Code of Conduct.....	12
7.4	Melden Sie Verstöße!	13
7.5	Keine Nachteile bei Compliance-Meldungen	13
7.6	Ausnahme.....	13
	ANLAGE I – KURZANLEITUNG ZUM CODE OF CONDUCT	14
	ANLAGE II – „DOS & DON'TS“ BEI GESCHENKEN UND EINLADUNGEN.....	15



1 VORWORT

Die AUMUND-Gruppe (AUMUND oder die Gruppe) ist ein internationales Unternehmen, das vielfältige gesellschaftliche, politische und rechtliche Rahmenbedingungen im In- und Ausland zu beachten hat. Bereits vermeintlich geringe Rechtsverstöße von Mitarbeitenden können das Ansehen des Unternehmens erheblich beeinträchtigen und ihm großen – auch finanziellen – Schaden zufügen. Zudem können Rechtsverstöße auch für die beteiligten Mitarbeitenden gravierende persönliche Folgen haben. Aus diesem Grund besteht AUMUND auf Einhaltung sämtlicher anwendbarer Gesetze und der dazu von AUMUND erlassenen internen Regelungen.

Dieser Verhaltenskodex (Code of Conduct, CoC) beschreibt zusammenfassend die Werte, Grundsätze und Handlungsweisen, die das unternehmerische Verhalten von AUMUND lenken. Er bietet einen verbindlichen Orientierungsrahmen und gilt für jeden von uns gleichermaßen – für die Geschäftsführung, für die Führungskräfte und für jeden einzelnen Mitarbeitenden. Gemeinsam haben wir die Verantwortung für die Reputation unseres Unternehmens. Der CoC und die zugehörigen weiteren internen Regelungen bzw. Richtlinien spiegeln das Ziel von AUMUND wider, unternehmensweit die Einhaltung aller anwendbaren Rechtsvorschriften sicherzustellen und dadurch die Interessen von AUMUND und ihren Mitarbeitenden zu schützen. Sie dienen auch dazu, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das sich durch Integrität, Respekt sowie ein faires und verantwortungsvolles Verhalten auszeichnet.

AUMUND legt größten Wert auf die Integrität ihrer Unternehmen und jedes einzelnen Mitglieds der Geschäftsführung sowie aller leitenden Angestellten, Mitarbeitenden und Vertreter.

AUMUND ist seit 1922 erfolgreich für seine Kunden und Mitarbeitenden tätig. Für AUMUND ist nachhaltiger geschäftlicher Erfolg nur möglich, wenn die Unternehmenswerte von AUMUND gelebt werden.

Der strategische Auftrag der AUMUND-Gruppe lautet wie folgt:

- Konzentration auf die Kunden, um sie mit qualitativ hochwertigen Lösungen zu bedienen, die ihre technischen und kommerziellen Anforderungen an effiziente und umweltfreundliche Schüttgut-Handling-Lösungen erfüllen
- Fokus auf innovative Produkte, um eine führende Marktposition zu sichern
- Fokus auf Diversifizierung über Branchen und Regionen hinweg, um profitable Wachstumsoptionen zu sichern
- Fokus auf die Menschen mit einer schlanken und effizienten Organisation

Dies alles als Grundlage für die maximale Zufriedenheit unserer Kunden, die alleine langfristig die Grundlage unseres Geschäftes darstellt und den Erfolg von AUMUND sichert.

Der CoC enthält eine Reihe klarer „DOs und DON'Ts“, an die sich alle stets halten müssen. Der CoC erklärt zudem, was in unklaren Situationen, in denen eine persönliche Beurteilung erforderlich ist, zu tun ist und an wen sich der Einzelne in einer solchen Situation wenden kann.

AUMUND nimmt das Thema Compliance sehr ernst. Compliance hilft der Gruppe ihren Geschäftserfolg zu sichern, das Ansehen zu wahren und sicherzustellen, dass gegenwärtige und künftige Mitarbeitende und Führungskräfte gerne für das Unternehmen arbeiten. Die AUMUND-Gruppe erwartet von ihren Führungskräften in besonderer Weise, dass sie ihre Vorbildfunktion („Tone from the Top“) für regelgerechtes Verhalten erfüllen und mit gutem Beispiel vorangehen. Von allen Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie sich an die Regeln halten und ebenfalls mit gutem Beispiel vorangehen.

Dieser CoC gilt weltweit für alle Unternehmen und Mitarbeitenden der AUMUND-Gruppe. Dazu gehören die AUMUND Holding B.V. und deren Tochtergesellschaften.

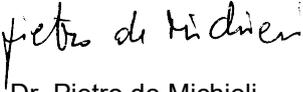


Der Verhaltenskodex bietet einen Orientierungsrahmen für alle AUMUND-Mitarbeitende und definiert grundlegende, weltweit gültige Verhaltensstandards. Weitere konkretisierende Regeln sind in den entsprechenden unternehmensinternen Richtlinien formuliert. Diese Richtlinien sind uneingeschränkt für alle Unternehmen und Mitarbeitende von AUMUND gültig und bindend.

Dieser CoC wird regelmäßig aktualisiert. Die aktuelle Version ersetzt dabei jeweils alle vorherigen Versionen.

Venlo, 16. August 2022

AUMUND Holding B.V.


Dr. Pietro de Michieli


Andreas Klottka


Alex van Denderen


Jens Möller



2 ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE UNSERES HANDELNS

2.1 Redliches Verhalten

Der Anspruch von AUMUND geht über das bloße Einhalten der Gesetze und sonstigen verbindlichen Regelungen hinaus: AUMUND erwartet von seinen Mitarbeitenden redliches, aufrichtiges und loyales Verhalten bei ihrer geschäftlichen Tätigkeit und in allen mit dieser Tätigkeit im Zusammenhang stehenden Situationen.

Wer für AUMUND nach außen auftritt, trägt Verantwortung als Repräsentant des Unternehmens. Zum redlichen Verhalten gehört es auch, sich nach dem erkennbaren Sinn unserer internen Vorgaben zu richten und nicht zu versuchen, sie mit formalistischen Begründungen zu umgehen. Darüber hinaus müssen Vorgesetzte ihrer Vorbildfunktion gerecht werden.

2.2 Beachtung des Rechts und interner Vorschriften

Das Beachten aller anwendbaren Rechtsvorschriften sowie der internen Vorschriften der AUMUND-Gruppe ist unverzichtbare Grundlage allen Handelns von AUMUND und ihrer Mitarbeitenden. Alle Mitarbeitende von AUMUND sind gehalten, sich über die für ihren Verantwortungsbereich in der AUMUND-Gruppe geltenden Rechtsvorschriften und internen Vorschriften zu informieren und in Zweifelsfällen Rat bei Ihren Vorgesetzten und den weiteren zuständigen Stellen in der AUMUND-Gruppe einzuholen.

Verstöße gegen Gesetze und sonstige verbindliche Regelungen sowie gegen interne Vorschriften können für die handelnden Mitarbeitenden von AUMUND strafrechtliche, arbeitsrechtliche sowie zivilrechtliche Folgen nach sich ziehen. Für AUMUND können solche Verstöße zu hohen Bußgeldern, Vergabesperren, behördlichen Sanktionen, Schadensersatzforderungen von Kunden oder Wettbewerbern sowie zu schwerwiegenden Reputationsschäden führen. Solche Risiken und Schäden können sich nachhaltig auf die Wirtschaftlichkeit und Überlebensfähigkeit der betroffenen Konzerngesellschaften sowie für AUMUND insgesamt auswirken. Letztlich gefährden entsprechende Verhaltensweisen somit die Arbeitsplätze aller Mitarbeitenden von AUMUND. Behördliche Ermittlungen, interne Untersuchungen oder negative Presseberichterstattung wegen Verstößen gegen geltendes Recht oder sonstiges Regelwerk beeinträchtigen zudem den Geschäftsbetrieb nachhaltig.

Folgen aus den im Einzelfall anwendbaren Gesetzen strengere Regelungen als die Regelungen in diesem CoC oder in anderen internen Vorschriften, gelten die gesetzlichen Regelungen. Ist das anwendbare Recht weniger streng, gelten dennoch die strengeren Regelungen in diesem CoC oder in den anderen internen Vorschriften von AUMUND.

2.3 Grundsätze der Berichterstattung

Für AUMUND ist eine zuverlässige Berichterstattung und Kommunikation zu relevanten Geschäftsvorgängen des Unternehmens unverzichtbar. Dazu gehört auch eine ordnungsgemäße Dokumentation unseres Handelns sowohl im Unternehmen als auch gegenüber Dritten. Alle Mitarbeitende von AUMUND sind daher – als Ausfluss ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten und Aufgaben – zu einer gewissenhaften, vollständigen, korrekten und rechtzeitigen Aufzeichnung von relevanten Geschäftsvorgängen und Berichterstattung innerhalb von AUMUND verpflichtet. Dies ist die Basis für den Abschluss wirksamer Verträge sowie einer zielgerichteten Unternehmenssteuerung. Die jeweiligen Vorgesetzten stellen sicher, dass die Dokumentation in ihrem Verantwortungsbereich in einem angemessenen Umfang erfolgt.

3 SCHUTZ UNSERER MITARBEITENDEN

Die wichtigste Ressource von AUMUND sind ihre Mitarbeitenden. AUMUND fördert eine Unternehmenskultur, in der jeder sowohl persönlich als auch beruflich bestmögliche Ergebnisse erzielen kann. Die Mitarbeitenden und Führungskräfte von AUMUND werden mit Fairness und Respekt behandelt, damit sie für sich selbst und die Gruppe die richtigen Entscheidungen treffen können.



3.1 Sicherheit am Arbeitsplatz

AUMUND legt großen Wert auf Sicherheit am Arbeitsplatz für Mitarbeitende, Geschäftspartner, Besucher und die Menschen an den Standorten, an denen AUMUND tätig ist.

Es ist Aufgabe eines Jeden Sicherheit und Gesundheitsschutz zu gewährleisten. Führungskräfte und Mitarbeitende unterstützen sich gegenseitig dabei gefährliche Situationen zu vermeiden, kennen die Notfallmaßnahmen und nehmen an entsprechenden Schulungen teil.

Das Arbeiten unter dem Einfluss von Drogen, Alkohol oder anderer Substanzen, die die Fähigkeit beeinträchtigen sicher und produktiv zu arbeiten, ist verboten.

3.2 Vielfalt und Toleranz

AUMUND respektiert den Einzelnen, unabhängig von Werdegang, Fähigkeiten und Meinungen. Mitarbeitende und Führungskräfte begegnen einander mit Würde und Respekt und fördern so eine offene und faire Kommunikation.

Jegliche Diskriminierung eines Menschen verstößt gegen diesen CoC und möglicherweise auch gegen das Gesetz. AUMUND duldet keine Diskriminierung auf Grund von Hautfarbe, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung oder Identität, Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Familienstand, körperlicher oder geistiger Behinderung, eines Veteran- oder sonstigen gesetzlich geschützten Status.

Mitarbeitende werden bei AUMUND nach ihrer Qualifikation, ihren nachgewiesenen Fähigkeiten und ihren Leistungen eingestellt, beschäftigt und gefördert. AUMUND diskriminiert niemanden und erwartet von allen Geschäftspartnern, dass diese die Standards von AUMUND im Bereich des fairen Umgangs miteinander und der Chancengleichheit ebenfalls einhalten.

3.3 Null-Toleranz gegenüber Mobbing und Belästigung

AUMUND verfolgt einen "Null-Toleranz"-Ansatz gegenüber jeglicher Art von Missbrauch, Mobbing oder Belästigung von Mitarbeitenden, Geschäftspartnern oder anderen Personen. Unter anderem nicht gestattet sind unerwünschtes physisches oder verbales Verhalten sowie abfällige oder entwürdigende Kommentare in Hinblick auf Hautfarbe, Alter, Geschlecht, Glauben, sexuelle Orientierung, etc.

Jeder Fall von Belästigung muss unverzüglich dem Geschäftsführer oder der Personalabteilung vor Ort gemeldet werden.

3.4 Interessenkonflikte

Bei AUMUND werden Geschäftsentscheidungen ausschließlich im besten Interesse des Unternehmens getroffen. Interessenkonflikte können entstehen, wenn Aktivitäten außerhalb der Arbeit oder die Beteiligung an anderen Unternehmen oder persönliche Beziehungen die Fähigkeit einer Person beeinträchtigen oder beeinträchtigen können, unvoreingenommene Geschäftsentscheidungen zu treffen.

Die Vermeidung von Interessenkonflikten erfordert es auch, dass Mitarbeitende der AUMUND-Gruppe im geschäftlichen Verkehr mit Wettbewerbern, Beratern, Kunden, Lieferanten, Dienstleistern und sonstigen Geschäftspartnern der AUMUND-Gruppe bereits den Anschein einer Bevorzugung aufgrund einer persönlichen Nähe unterlassen.

Daher müssen alle Mitarbeitende und Führungskräfte von AUMUND darauf achten, dass ihre Bewertungen und Entscheidungen nicht aufgrund enger oder familiärer Beziehungen unangemessen beeinflusst werden.

Zur Vermeidung von tatsächlichen oder vermeintlichen Interessenkonflikten mit Verwandten und Freunden kann es bei persönlichen oder familiären Beziehungen unangemessen sein:

- an der Auswahl oder bei der Einstellung von Verwandten oder Freunden als neue Mitarbeitende mitzuwirken
- ein Unternehmen als Geschäftspartner auszusuchen, das sich im Eigentum von Verwandten oder Freunden befindet oder diese beschäftigt.



Ein Interessenkonflikt kann jedoch auch in diesen Situationen vermieden werden, wenn das Verhältnis sofort offengelegt und die Situation angemessen gehandhabt und dokumentiert wird.

Investitionen, die Mitarbeitende von AUMUND oder deren nahe Angehörige tätigen, dürfen nicht zu Interessenkonflikten führen. Aus diesem Grunde dürfen Mitarbeitende weder unmittelbar noch mittelbar eine wesentliche Beteiligung an Unternehmen halten, die im Wettbewerb zur Gruppe stehen oder geschäftliche Beziehungen zur Gruppe unterhalten oder anstreben. Wesentliche Beteiligungen müssen gegenüber dem Compliance Officer unverzüglich offengelegt werden.

3.5 Nebentätigkeiten

Sämtliche im jeweiligen Arbeitsvertrag enthaltenen Bestimmungen und Bedingungen müssen in jedem Fall eingehalten werden.

Nebentätigkeiten wie eine eigene unternehmerische Tätigkeit von Mitarbeitenden, ein Nebenerwerb, eine Vorstandstätigkeit sowie Verbandsmitgliedschaften sind nur erlaubt, sofern sie explizit durch AUMUND genehmigt wurden.

Die unentgeltliche Mitarbeit von Führungskräften oder Mitarbeitenden bei Wirtschaftsverbänden, Fachverbänden, Wohltätigkeitseinrichtungen oder quasi-staatlichen Einrichtungen führt grundsätzlich nicht zu einem Interessenkonflikt. In jedem Fall sollte jedoch Rücksprache mit dem direkten Vorgesetzten oder dem Compliance Officer gehalten werden.

Jeder kann sich politisch engagieren. Führungskräfte und Mitarbeitende müssen dabei jedoch klarstellen, dass es sich um ihre persönliche politische Meinung und nicht um die Meinung von AUMUND handelt.

4 SCHUTZ DES UNTERNEHMENS

4.1 Verantwortungsvoller Umgang mit Konzernvermögen und vertraulichen Informationen

Das materielle sowie geistige Eigentum von AUMUND dient dem Wohl des Unternehmens. Es ist vor Missbrauch zu eigenen und fremden Zwecken zu schützen. AUMUND erwartet von seinen Mitarbeitenden einen verantwortungsvollen Umgang mit den Vermögenswerten von AUMUND.

Sorgfalt und Verantwortung sind auch im Umgang mit vertraulichen Informationen erforderlich, die Mitarbeitende im Rahmen ihrer Tätigkeit erhalten. Sie dürfen nicht zum eigenen Nutzen missbraucht oder unzulässig an Dritte weitergegeben werden.

4.2 Betrugsbekämpfung

Unternehmen müssen sich mit dem Thema Betrug auseinandersetzen. Am häufigsten kommt es in diesem Bereich zur Unterschlagung von Betriebsvermögen (Vermögens- oder Sachwerte) und Manipulation von Zahlungen, Finanz- und Buchhaltungsdaten.

Jeder Betrug zu Lasten eines Mitarbeitenden, des Unternehmens oder von Geschäftspartnern stellt einen Verstoß gegen den CoC dar. Betrug wird im Unternehmen nicht geduldet. Betrug ist strafbar und wird in jedem Fall verfolgt.

AUMUND hat entsprechende Kontrollmechanismen eingerichtet, um Betrug zu vermeiden, aufzudecken und zu minimieren.

- Stammdaten: Jedes Unternehmen muss Prozesse einhalten, mit denen neue Lieferantendaten angelegt oder Daten bestehender Lieferanten abgeändert werden. Die entsprechenden Prozesse müssen geeignete Kontrollmechanismen, wie z.B. eine klare Aufgabenteilung, beinhalten.
- Aufgabenteilung und Unterschriftsbefugnisse: Ausgewählte Aufgaben werden auf zwei oder mehr Mitarbeitende verteilt, um das Risiko von Fehlern oder Betrug möglichst gering zu halten. Im konkreten Fall einer Zahlungsaufforderung sollen Mitarbeitende die Person, die eine Zahlung verlangt, im Zweifelsfall direkt ansprechen oder die Bestätigung einer weiteren Führungskraft vor Ort einholen.



- **Bewusstsein für Social Engineering:** Als Social Engineering bezeichnet man die psychologische Beeinflussung von Menschen - meist in betrügerischer Absicht - mit dem Ziel, bei Personen bestimmte Verhaltensweisen hervorzurufen oder sie zur Preisgabe von vertraulichen Informationen zu bewegen. Alle Führungskräfte sind jederzeit dafür verantwortlich, das notwendige Bewusstsein zu gewährleisten, um AUMUND gegen derartige Betrugsfälle oder falsche Vorwürfe zu schützen.
- **Geschäftsunterlagen:** Die Finanz- und Betriebsbuchhaltung von AUMUND erfolgt stets korrekt und erfasst alle Geschäftsvorfälle, sobald diese anfallen.

Betrugsfälle oder finanzielle Unregelmäßigkeiten sowie Betrugspotenziale, die von den bestehenden Kontrollmechanismen nicht hinreichend erfasst werden, müssen gemeldet werden.

4.3 Vertraulichkeit und Privatsphäre

AUMUND respektiert die Privatsphäre ihrer Mitarbeitenden, Geschäftspartner und Stakeholder und wahrt die Vertraulichkeit der von Geschäftspartnern und anderen Stakeholdern der Gruppe zur Verfügung gestellten Informationen.

Vertrauliche Informationen sind unter anderem alle öffentlich nicht zugänglichen Informationen über AUMUND, ihre Unternehmen, Geschäftspartner oder Stakeholder.

Viele Führungskräfte und Mitarbeitende haben Zugriff auf vertrauliche, nicht öffentliche Insiderinformationen über AUMUND. Das unmittelbare oder mittelbare Ausnutzen von Insiderinformationen und die unmittelbare oder mittelbare unbefugte Weitergabe von Insiderinformationen sind streng untersagt. Zusätzlich ist in vielen Rechtssystemen ein solches Verhalten verboten und kann zu hohen Bußgeldern oder Gefängnisstrafen führen.

Alle Führungskräfte und Mitarbeitende müssen solche Informationen unter Einhaltung der maßgeblichen datenschutzrechtlichen Bestimmungen vertraulich behandeln und geheim halten. Die entsprechenden Prozesse in den einzelnen Unternehmen müssen dabei im Einklang mit den datenschutzrechtlichen Vorgaben und sonstigem anwendbaren lokalen Recht stehen.

Verstöße gegen Datenschutzbestimmungen können zu hohen Bußgeldern für das Unternehmen führen.

4.4 Datenschutz und Datensicherheit

Zum Schutz personenbezogener Daten existieren besondere gesetzliche Regelungen (beispielsweise die EU-Datenschutz-Grundverordnung). AUMUND bekennt sich uneingeschränkt zur Einhaltung dieser Regelungen. Personenbezogene Daten aller Art sind daher sorgfältig vor unbefugtem Zugriff und Missbrauch zu schützen.

Informationstechnologie (IT) und elektronische Datenverarbeitung (EDV) sind aus dem Arbeitsalltag von AUMUND nicht wegzudenken. Sie bergen aber eine Vielzahl von Risiken. AUMUND nimmt diese Risiken im eigenen Interesse sowie im Interesse ihrer Geschäftspartner sehr ernst und bekämpft entsprechende Schwachstellen präventiv und unmittelbar nach ihrem Bekanntwerden. AUMUND-Mitarbeitende sind verpflichtet, sich mit geltenden IT-/EDV-Richtlinien vertraut zu machen und die darin enthaltenen Vorgaben zu berücksichtigen.

5 FAIRE GESCHÄFTSPRAKTIKEN

Der faire und freie Wettbewerb unterliegt dem Schutz von nationalen und internationalen Wettbewerbs- und Kartellgesetzen. Verstöße gegen das Wettbewerbs- und Kartellrecht werden weltweit durch Kartell- und Strafverfolgungsbehörden verfolgt. Sie können zu existenzbedrohenden Sanktionen in Millionenhöhe sowie Vergabesperren für beteiligte Unternehmen und zu erheblichen persönlichen Sanktionen für Mitarbeitende führen.

AUMUND will Kunden und den Markt durch die Qualität ihrer Leistungen überzeugen und diese zu wettbewerbsfähigen Preisen anbieten. Wir bekennen uns zu fairem Wettbewerb und lehnen unzulässige wettbewerbsbeschränkende Vereinbarungen oder Praktiken ab.



5.1 Keine Bestechung oder Korruption

Korruption verhindert Fortschritt und Innovation, verzerrt den Wettbewerb und kann AUMUND sowie ihre Mitarbeitende erheblich schädigen. Daher lehnt AUMUND jegliche Form der Korruption ab und vermeidet bereits den bloßen Anschein hiervon.

Es ist verboten, auf Entscheidungen durch die Gewährung von persönlichen Vorteilen jeder Art Einfluss zu nehmen. Dies gilt sowohl gegenüber Amtsträgern als auch gegenüber Mitarbeitenden anderer Unternehmen und sonstiger Einrichtungen im In- und Ausland.

Für Amtsträger sieht das internationale Recht im Bereich der Korruptionsbekämpfung besonders strenge Regeln vor. Unter Amtsträgern sind alle Personen zu verstehen, die (auch nur mittelbar) Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrnehmen. Neben klassischen Beamten, Richtern und sonstigen öffentlichen Angestellten gehören hierzu zum Beispiel auch Angehörige der Streitkräfte, amtliche Kontrolleure, von Behörden beauftragte Gutachter, zivile Mitarbeitende von Behörden oder sonstigen öffentlichen Einrichtungen, Mitarbeitende von Betrieben der öffentlichen Daseinsvorsorge (z.B. Müllentsorgungsunternehmen, Stadtwerke, kommunale Verkehrsunternehmen etc.) und von sonstigen privatrechtlich organisierten Unternehmen der öffentlichen Hand oder politische Mandatsträger.

Falls Sie sich im Einzelfall unsicher sind, ob Sie es mit Amtsträgern zu tun haben, kontaktieren Sie bitte stets den Compliance Officer.

AUMUND hält die internationalen Anti-Korruptionsgesetze ein. Darunter fallen unter anderem der U.S. Foreign Corrupt Practices Act, der UK Bribery Act sowie sonstige Vorschriften zur Umsetzung des OECD-Übereinkommens zur Bekämpfung von Bestechung und des UN-Übereinkommens gegen Korruption sowie weiterer lokaler Anti-Korruptions-Gesetze und -Vorschriften.

AUMUND legt größten Wert auf die Integrität ihrer Mitarbeitenden und ihres Namens. Bestechung, Korruption und unethisches Verhalten werden niemals im Unternehmen und bei keinem Mitarbeitenden, Geschäftspartner oder Vertreter geduldet. Dies gilt unter anderem für das Versprechen, Gewähren oder Annehmen von Bestechungsgeldern, Schmiergeldern oder anderen Vorteilen an oder von Geschäftspartner(n), Wettbewerber(n), Stakeholder(n) oder Regierungsbeamte(n), es sei denn es handelt sich um Geschenke oder Zuwendungen, die nach 5.2 „Geschenke und Einladungen“ erlaubt sind.

5.2 Geschenke und Einladungen

Jeder Mitarbeitende von AUMUND ist dafür verantwortlich, dass in seinem Verantwortungsbereich Geschenke, Einladungen und sonstige Zuwendungen nur innerhalb der geltenden Gesetze sowie der Vorgaben in dieser Richtlinie gewährt oder angenommen werden.

Geschenke und sonstige Zuwendungen sind nur dann zulässig, wenn sie nach den konkreten Umständen nicht den Eindruck erwecken können, den jeweiligen Empfänger unsachgemäß in seinen Entscheidungen zu beeinflussen. Ist sich ein Mitarbeitender nicht sicher, ob eine beabsichtigte Zuwendung noch zulässig ist, hat er dies **vorab** mit dem Compliance Officer zu erörtern. Dabei ist zu beachten, dass der Eindruck einer unsachgemäßen Beeinflussung eines Geschäftspartners auch bei geringer Zuwendungen entstehen kann, wenn diese gegenüber einem Empfänger wiederholt erfolgen.

Bei Einladungen zu Veranstaltungen sollte der einladende Mitarbeitende der AUMUND-Gruppe selbst ebenfalls an der Veranstaltung teilnehmen. Bei den Veranstaltungen, zu denen Mitarbeitende der AUMUND-Gruppe einladen bzw. zu denen sie eingeladen werden, muss stets der berufliche Anlass überwiegen (80/20-Regel).

Zweifelsfragen sind **vor** einer entsprechenden Einladung bzw. deren Annahme mit dem Compliance Officer zu erörtern.

Bei Amtsträgern sind Geschenke, Einladungen oder sonstige Zuwendungen in manchen Regionen ausnahmslos verboten, ansonsten auch nur unter sehr engen Voraussetzungen und in einem sehr überschaubaren Rahmen erlaubt. Es ist daher regelmäßig davon auszugehen, dass Geschenke, Einladungen oder sonstige Zuwendungen an Amtsträger abgesehen von ganz geringfügigen Zuwendungen wie kleineren Werbegeschenken unzulässig sind. Ist sich ein Mitarbeitender nicht sicher, ob eine beabsichtigte Zuwendung an einen Amtsträger noch zulässig ist, hat er dies **vorab** mit dem Compliance Officer zu erörtern.

Geschenke und Einladungen, die als Bestechung empfunden und für die Führungskräfte oder Mitarbeitende von AUMUND Fragen in Bezug auf Interessenkonflikte aufwerfen könnten, können dem Ansehen der Gruppe schweren Schaden zufügen. Anlage 2 zu diesem CoC enthält diesbezüglich eine Liste der „DOs & DON'Ts“.



Führungskräfte von AUMUND müssen über alle Essenseinladungen und sonstigen Einladungen unterrichtet werden, sofern sie den Anschein erwecken, geschäftsfremden Zwecken zu dienen.

Sämtliche Betriebsausgaben müssen ordnungsgemäß verbucht werden. Jeder Mitarbeitende ist aufgefordert, Steuerpflichten, die sich aus Zuwendungen ergeben können, nachzukommen.

5.3 Sponsoring und Spenden

Spenden von AUMUND dürfen ausschließlich ohne Erwartung einer Gegenleistung erfolgen. Sponsoring und Spenden dürfen nur im jeweils anwendbaren Rechtsrahmen vergeben werden. Die Vergabe von Sponsoring und Spenden muss transparent sein: Der Zweck, der Empfänger und die Quittung des Empfängers über den Erhalt der Zuwendung müssen nachvollziehbar dokumentiert werden.

AUMUND gewährt keine Zuwendungen an Organisationen, die dem Ansehen von AUMUND schaden könnten oder auf Grund von Religion, Glauben, Geschlecht, Alter, körperlicher Beeinträchtigungen oder Herkunft diskriminieren.

Zuwendungen an einzelne Politiker, Parteien bzw. die dazugehörigen Organisationen, Kirchen oder religiöse Vereinigungen sind insgesamt verboten.

5.4 Förderung des fairen Wettbewerbs

AUMUND ist ein fairer Wettbewerber. Das Unternehmen verschafft sich keine ungerechtfertigten Vorteile durch Manipulation, Verschleierung, Missbrauch vertraulicher Informationen oder sonstiges unlauteres Verhalten.

Die meisten Länder und Rechtssysteme, in denen AUMUND tätig ist, verfügen über Wettbewerbs- oder Kartellgesetze, um zugunsten der Verbraucher und des Wettbewerbs einen freien, dynamischen, fairen und wettbewerbsorientierten Marktplatz zu sichern.

Die Führungskräfte und Mitarbeitende von AUMUND müssen sich daher stets an folgende Regeln halten:

- Die Geschäftsstrategie und die Preise werden selbständig festgelegt und niemals förmlich oder informell, direkt oder indirekt mit Wettbewerbern oder anderen Geschäftspartnern abgesprochen
- Kunden, Gebiete und Produktmärkte ergeben sich stets durch fairen Wettbewerb und werden niemals von AUMUND und ihren Wettbewerbern untereinander aufgeteilt
- Vermeiden Sie stets Diskussionen und Interaktionen mit Geschäftspartnern, die den Eindruck unlauterer Absprachen oder Einflussnahme erwecken können
- Vermeiden Sie Tätigkeiten in Verbänden oder ähnlichem, die möglicherweise zu wettbewerbswidrigem Verhalten führen oder als solches angesehen werden könnten.

AUMUND wird eine Marktstellung niemals missbrauchen. Als Unternehmen darf AUMUND die Marktmechanismen des wettbewerbsrechtlichen Rahmens nicht behindern.

AUMUND verfolgt eine "Null-Toleranz"-Einstellung gegenüber der Nichteinhaltung von Kartell- und Wettbewerbsgesetzen. Die Nichteinhaltung kann für AUMUND, ihre Führungskräfte und Mitarbeitende schwerwiegende strafrechtliche und zivilrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, zu erheblichen geschäftlichen Komplikationen führen und dem Ansehen von AUMUND schaden.

In diesem Zusammenhang achtet AUMUND strikt darauf, keine Patente Dritter zu verletzen und die Patentgesetze der Länder einzuhalten, in denen die Gruppe neue Produkte herstellt oder vertreibt.

5.5 Einhaltung internationaler Sanktionen

Regelmäßig führen Regierungen auf der ganzen Welt Exportkontrollen für Waren, Ausrüstung, Software, Know-how und Technologien ein. Manchmal erstrecken sich solche Kontrollen auch auf eine bestimmte Währung oder Staatsangehörige oder Einwohner eines Staates.

Geschäftsaktivitäten eines AUMUND-Unternehmens können negative Auswirkungen auf die gesamte Gruppe haben, je nachdem wo die Waren verkauft werden und wo der Firmensitz des Käufers ist. Zudem können die Einfuhr oder die Lieferung von Waren, die AUMUND aus dem Ausland oder extern bezogen hat und in ein anderes



Land liefert, ebenfalls verschiedenen Gesetzen und Bestimmungen unterliegen. Verstöße eines AUMUND-Unternehmens gegen Ausfuhrkontrollgesetze und -vorschriften können erhebliche Auswirkungen für andere Geschäftsbereiche von AUMUND oder die gesamte Gruppe haben. Sanktionen gegen die Gruppe können AUMUND zu einem nicht vertrauenswürdigen Geschäftspartner machen.

Auch Sanktionsgesetze und -vorschriften, die Geschäfte mit bestimmten ausländischen Regierungen, Unternehmen, Personen oder Endverbrauchern untersagen, müssen von AUMUND strikt eingehalten werden. Die Gruppe wird keine Geschäfte tätigen, an denen mit Sanktionen belegte Unternehmen oder Personen beteiligt sind.

Muss eine Führungskraft oder ein Mitarbeitender in ein Land reisen, gegen das Sanktionen verhängt wurden, muss zuvor die Freigabe des Compliance Officers eingeholt werden.

Bei Fragen zu Exportkontrollen oder Sanktionen sollten sich Führungskräfte oder Mitarbeitende an die für Zollangelegenheiten zuständige Person bzw. Abteilung im jeweiligen Unternehmen wenden.

Verstöße gegen Exportkontrollen oder Sanktionen können für AUMUND und ihre Mitarbeitenden zu erheblichen Strafen führen, wie z. B. einem Verlust des Versicherungsschutzes, Geldbußen und Gefängnisstrafen.

5.6 Check von Geschäftspartnern

Alle AUMUND-Unternehmen müssen sicherstellen, dass Geschäftsbeziehungen nur mit Partnern eingegangen werden, die nicht in illegale oder unethische Handlungen verwickelt sind.

AUMUND muss sämtliche Gesetze und Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung einhalten und diesbezüglich vorsichtig agieren; alle Führungskräfte und Mitarbeitende müssen im Umgang mit Geschäftspartnern umsichtige Entscheidungen treffen.

Unter Geldwäsche versteht man die Einschleusung illegal erwirtschafteten Geldes bzw. illegal erworbener Vermögenswerte in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf. Terrorismusfinanzierung liegt vor, wenn Gelder oder sonstige Mittel für terroristische Straftaten oder zur Unterstützung terroristischer Vereinigungen bereitgestellt werden. AUMUND bekämpft jede Form der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung und trifft Vorkehrungen, um nicht in Geldwäschesachverhalte oder Terrorismusfinanzierung verwickelt zu werden.

Über das für die Überprüfung von Geschäftspartnern anzuwendende Verfahren entscheidet die jeweilige Geschäftsführung der einzelnen Unternehmen vor Ort. Hierbei sollte anhand von risikobasierten Kriterien entschieden werden, wann und in welchem Umfang ein Geschäftspartner überprüft werden soll. Gegenwärtige und künftige Geschäftspartner von AUMUND dürfen keinerlei länder-, waren- oder personenbezogenen Verboten und Beschränkungen unterliegen.

Sämtliche Überprüfungen von Geschäftspartnern müssen dokumentiert und zur späteren Verwendung aufbewahrt werden.

5.7 Einholen von Wettbewerbsinformationen

Beim Einholen von Informationen über Geschäftspartner, Wettbewerber oder Märkte bedient sich AUMUND ausschließlich zulässiger und legitimer Methoden. AUMUND erlangt keine Informationen in unethischer Weise.

6 UNSERE GLOBALE VERANTWORTUNG

6.1 Menschenrechte und verantwortungsvoller Einkauf

AUMUND achtet die international anerkannten Menschenrechte und bietet faire Arbeitsbedingungen, die allen gesetzlichen Vorgaben genügen. AUMUND lehnt jegliche Form von Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel ab. Auf die Einhaltung von Arbeitnehmermitbestimmungsgesetzen wird geachtet.

AUMUND ergreift angemessene Maßnahmen zur Vermeidung von Geschäften mit Unternehmen oder Personen, die gegen Gesetze verstoßen, Menschenrechte missachten oder in Korruption verwickelt sind. Die Gruppe wird nicht wissentlich mit Geschäftspartnern zusammenarbeiten, die Menschenrechte verletzen.



AUMUND kann unter Umständen für das Verhalten ihrer Geschäftspartner zur Verantwortung gezogen werden. Falls Mitarbeitende oder Führungskräfte Grund zu der Annahme haben, dass ein Geschäftspartner an Verstößen gegen die Menschenrechte beteiligt ist, muss dies sofort gemeldet werden.

6.2 Umweltschutz

AUMUND engagiert sich für ökologische Nachhaltigkeit und ist bestrebt, Umweltbelastungen zu verringern und umwelt- und ressourcenschonende Lösungen zu entwickeln.

AUMUND fördert ökologische Nachhaltigkeit und ist bemüht energieeffiziente Technologien einzusetzen, Umweltgefährdungen und Abfälle gering zu halten und Abfallmaterialien wiederzuverwerten.

Der AUMUND-Teamegeist ermöglicht jetzt und in Zukunft die Entwicklung von effizienten und umweltfreundlichen Schüttgutumschlagslösungen für unsere Kunden.

AUMUND hält alle geltenden Umweltgesetze ein und erfüllt die Anforderungen sämtlicher umweltrechtlichen Genehmigungen. Jedes Austreten oder Auslaufen von Gefahrstoffen und jedes unzulässige Abladen von Müll müssen unverzüglich gemeldet werden.

7 EINHALTUNG DES CODE OF CONDUCT

7.1 Verantwortung der Vorgesetzten

Von den Führungskräften der AUMUND-Gruppe wird erwartet, dass sie mit gutem Beispiel vorangehen („Tone from the Top“). Unsere Führungskräfte sind der erste Ansprechpartner bei Fragen zum Verständnis der Regelungen und sorgen dafür, dass die Mitarbeitenden in ihrem Verantwortungsbereich den CoC und die zugehörigen Konzernrichtlinien kennen und befolgen. Dazu sind persönliche Gespräche ebenso notwendig wie organisatorische Maßnahmen.

7.2 Im Zweifelsfall: nachfragen!

Wer sich nicht sicher ist, ob ein bestimmtes Verhalten oder eine bestimmte Situation im Einklang mit diesem CoC stehen, sollte um Rat und Hilfe bitten. Mitarbeitende sollten sich zunächst an ihren direkten Vorgesetzten oder die Geschäftsführung des Unternehmens vor Ort wenden.

Der Compliance Officer steht für alle compliance-bezogenen Fragen jederzeit zur Verfügung und kann Anleitung und Rat in Bezug auf diesen CoC und sonstige ähnliche Richtlinien der AUMUND-Gruppe geben.

7.3 Verstöße gegen den Code of Conduct

Die Führungskräfte sind für die Umsetzung dieses CoC in den Unternehmen an den Standorten verantwortlich. Die Umsetzung dieses CoC wird von Group Audit im Rahmen ihrer regelmäßigen Prüfungen in allen Geschäftsbereichen kontrolliert. Die Geschäftsführung der Unternehmen muss den Compliance Officer über alle compliance-bezogenen Verstöße und Untersuchungen und jegliche vor Ort bestehenden Unstimmigkeiten oder Schwierigkeiten bei der Anwendung dieses CoC informieren.

AUMUND untersucht Meldungen über tatsächliche oder mutmaßliche Verstöße gegen den CoC umgehend, fair und im Einklang mit geltenden Gesetzen. AUMUND wird dabei die Identität des Meldenden jederzeit geheim halten. Führungskräfte und Mitarbeitende dürfen nicht eigenmächtig Untersuchungen anstellen, ohne den Compliance Officer hierüber zu informieren.

Alle Betroffenen müssen bei internen Untersuchungen mitarbeiten und ihr Wissen über solche Untersuchungen sowie ihre Teilnahme daran geheim halten. Das ist insbesondere wichtig, um den ungestörten Ablauf der Untersuchung sowie die Zeugen und alle betroffenen Personen zu schützen und Beweismaterial zu sichern.

Verstöße gegen unseren CoC, Richtlinien der Gruppe oder das Gesetz können für die beteiligten Personen und die Gruppe schwerwiegende Konsequenzen haben. Alle, die sich rechtswidrig oder unethisch verhalten oder gegen unseren CoC oder sonstige Richtlinien der Gruppe verstoßen sowie alle, die ein solches Verhalten anordnen,



dulden, billigen oder ermöglichen, müssen mit disziplinarischen Maßnahmen nach geltendem Recht bis hin zur Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses rechnen.

7.4 Melden Sie Verstöße!

Mitarbeitende und Führungskräfte, aber auch externe Geschäftspartner von AUMUND werden nachdrücklich aufgefordert, sich an den jeweiligen direkten Vorgesetzten, die Geschäftsführung von AUMUND oder den Compliance Officer zu wenden, wenn sie Compliance-Verstöße festgestellt oder diesbezüglich Bedenken haben.

Bei Fragen rund um Compliance wenden Sie sich bitte an

AUMUND Holding B.V.

Compliance Officer

Wilhelminapark 40

NL-5911 EE Venlo

Meldungen an den Compliance Officer können auch über die eigens eingerichtete E-Mail-Adresse erfolgen:

compliance@aumund-holding.nl

Meldungen können auch anonym in allen Sprachen erfolgen. Alle Meldungen werden vertraulich behandelt (siehe auch nachfolgenden Abschnitt 7.5 „Keine Nachteile bei Meldung“).

Der Compliance Officer bearbeitet jede Meldung. Soweit möglich, wird der Eingang einer Meldung innerhalb von 48 Stunden bestätigt. Der Compliance Officer wird den Absender möglichst innerhalb von zwei Wochen informieren, falls weitere Informationen benötigt werden.

Die oben genannte E-Mail-Adresse darf nur für die Meldung berechtigter Compliance-Anliegen benutzt werden.

7.5 Keine Nachteile bei Compliance-Meldungen

Es darf niemandem ein Nachteil daraus entstehen, wenn im guten Glauben ein möglicher Verstoß gegen das Gesetz oder den CoC gemeldet wird. Die Identität des Meldenden wird geheim gehalten, soweit dies nach dem Gesetz, der Unternehmenspolitik und den Erfordernissen einer wirksamen Untersuchung möglich ist.

Personen, die einen mutmaßlichen Verstoß gegen das Gesetz oder Gruppenrichtlinien gemeldet haben, dürfen deswegen nicht sanktioniert werden. Im Falle von solchen Sanktionen werden disziplinarische Maßnahmen eingeleitet.

Wenn ein Mitarbeitender an Verstößen gegen Gesetze, den CoC oder die zugehörigen Richtlinien selbst beteiligt war und durch seine freiwillige Meldung Schaden von der AUMUND-Gruppe abgewendet werden kann, wird dies zu seinen Gunsten berücksichtigt.

Wer leichtfertig oder wissentlich falsche Verdächtigungen bzw. Anschuldigungen erhebt, muss selbst mit Konsequenzen rechnen.

7.6 Ausnahme

Der CoC und die übrigen AUMUND-Richtlinien gelten für Mitarbeitende und Führungskräfte gleichermaßen.

Sollte sich ein Unternehmen oder dessen Mitarbeitende nach nationalem oder lokalem Recht gezwungen sehen, gegen die Unternehmensphilosophie und die Werte der Gruppe zu verstoßen, muss sich die Geschäftsführung vor Ort unverzüglich mit dem Compliance Officer beraten.

In seltenen Ausnahmefällen kann die Aussetzung des CoC zum Schutz von Leib und Leben zulässig sein. Die Aussetzung muss dem Compliance Officer unverzüglich gemeldet werden. Nur der Compliance Officer kann die Aussetzung vor oder nach einem bestimmten Ereignis bewilligen.



ANLAGE I – KURZANLEITUNG ZUM CODE OF CONDUCT

Wenn Sie nicht sicher sind, ob ein Verhalten nach unserem CoC zulässig ist, stellen Sie sich folgende Fragen:

- Halte ich mich an Recht und Gesetz und halte ich die Vorgaben des CoC ein?
- Handle ich in Einklang mit den AUMUND-Werten?
- Treffe ich eine wohlüberlegte Entscheidung, die dem Geschäft von AUMUND dient?
- Kann ich mein Handeln gegenüber Mitarbeitenden und Vorgesetzten begründen und rechtfertigen?

Sollten Sie auf eine der Fragen nicht mit einem klaren “Ja” antworten können, müssen Sie Ihr geplantes Verhalten noch einmal überdenken und unverzüglich diesen CoC zu Rate ziehen oder Rat einholen.

Falls Sie auch eine der folgenden Fragen nicht mit einem klaren “Nein” beantworten können, müssen Sie Ihr Vorgehen unverzüglich stoppen und Rat einholen.

- Wäre es mir oder AUMUND peinlich, wenn mein Verhalten öffentlich bekanntgemacht würde?
- Kann mein Verhalten negative Folgen für AUMUND haben?



ANLAGE II – „DOS & DON'TS“ BEI GESCHENKEN UND EINLADUNGEN

Um schnell herauszufinden, ob ein Geschenk oder eine Einladung nach dem CoC zulässig ist, können Ihnen die nachfolgenden Informationen als Orientierungshilfe dienen.

Geschenke dürfen grundsätzlich überreicht oder angenommen werden, solange folgende Kriterien erfüllt sind:

- erlaubte Werbegeschenke
- Geschenke müssen jeweils angemessen und vertretbar sowie geringwertig und nicht zu großzügig sein
- Geschenke dürfen weder von AUMUND noch vom Geschäftspartner verlangt oder gefordert werden
- Geschenke dürfen nicht an eine Privatanschrift geschickt, keinem privaten Bankkonto gutgeschrieben und nicht in Form von Bargeld oder Barmitteläquivalenten überreicht werden
- Das Überreichen oder Annehmen von Geschenken bleibt die Ausnahme
- Das Geschenk erwächst dem Empfänger keine Verpflichtung. Das Geschenk ist nicht geeignet, die Geschäftsentscheidung des Beschenkten unangemessen zu beeinflussen.
- Geschenke dürfen nicht angeboten, versprochen oder überreicht werden, um einen geschäftlichen Vorteil zu erlangen und
- Geschenke sind nicht nach einem gültigen Vertrag eingeschränkt oder verboten.

Bei Amtsträgern sind Geschenke oder sonstige Zuwendungen in manchen Regionen ausnahmslos verboten, ansonsten auch nur unter sehr engen Voraussetzungen und in einem sehr überschaubaren Rahmen erlaubt.

Die Führungskräfte von AUMUND müssen über sämtliche überreichten oder erhaltenen materiellen und immateriellen Geschenke informiert werden, sofern es sich nicht lediglich um Werbegeschenke handelt.

Einladungen zu Essen oder Unterhaltungsveranstaltungen können grundsätzlich ausgesprochen oder angenommen werden, solange folgende Kriterien erfüllt sind:

- Die Einladung muss freiwillig ausgesprochen werden und einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen
- Einladungen müssen stets an die Geschäftsanschrift und dürfen niemals an die Privatanschrift gesendet werden
- Einladungen müssen einen geschäftlichen Bezug haben (80/20-Regel)
- Der Einladende muss bei Sportveranstaltungen oder sportlichen Aktivitäten, Shows oder anderen angemessenen Unterhaltungsangeboten oder gesellschaftlichen Aktivitäten persönlich anwesend sein
- Die Einladung darf jeweils nicht unverhältnismäßig teuer sein und muss angemessen und vertretbar sein
- Die Einladung darf keine ungerechtfertigten Reise- oder Unterbringungskosten beinhalten und
- Die Einladung darf nicht für Ehegatten und Lebensgefährten gelten – Ausnahmen sind jedoch möglich, wenn das Ereignis üblicherweise in Begleitung der Ehegatten oder Lebensgefährten besucht wird.

Bei Amtsträgern sind Einladungen oder sonstige Zuwendungen in manchen Regionen ausnahmslos verboten, ansonsten auch nur unter sehr engen Voraussetzungen und in einem sehr überschaubaren Rahmen erlaubt.