

A modern, multi-story office building with a white facade and large glass windows. The building is situated on a paved area with some landscaping, including young trees and a red fire box. The sky is blue with some clouds.

# hoenle

# Compliance

Verhaltenskodex  
der Hoenle Gruppe



# Inhalt

Vorwort

Leitbild

Verhaltensbereiche

- |    |                            |
|----|----------------------------|
| 1  | Menschenrechte             |
| 2  | Arbeits- & Sozialstandards |
| 3  | Gesundheit und Sicherheit  |
| 4  | Kartellrecht               |
| 5  | Korruption                 |
| 6  | Exportkontrolle            |
| 7  | Finanzintegrität           |
| 8  | Interessenkonflikte        |
| 9  | Datenschutz                |
| 10 | Schutz des Eigentums       |
| 11 | Insidergeschäfte           |
| 12 | Umweltschutz               |

Verhalten bei Verstößen



## *Liebe Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Geschäftspartner,*

als führendes Technologieunternehmen stehen wir im Wettbewerb mit anderen Unternehmen, müssen dabei internationale Gesetze und Vorgaben einhalten und stehen gleichzeitig in Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden, aber auch unseren Kunden, Partnern, Aktionären und der Gesellschaft. Wir haben daher ein Rahmenwerk für ein vorschriftsgemäßes und ethisch korrektes Handeln erstellt.

Der vorliegende Verhaltenskodex soll als Orientierungshilfe dienen. Er gilt für alle Beschäftigten der Hoenle Gruppe und unterstützt sie bei der Umsetzung der regulatorischen Vorgaben und der Grundsätze unseres Unternehmens im täglichen Handeln. Dabei zeigt er mögliche Risiko- und Konfliktbereiche auf und gibt Verhaltensleitlinien vor. Der Verhaltenskodex wird durch gesetzliche Vorgaben, Verordnungen, arbeitsvertragliche Vereinbarungen und hausinterne Anweisungen ergänzt.

Jeder von uns hat die Verantwortung, im Sinne des vorliegenden Verhaltenskodex zu handeln. Eine besondere Verantwortung trifft aufgrund ihrer Vorbildfunktion alle Führungskräfte und Vorgesetzte. Wir sind davon überzeugt, dass wir durch die Befolgung der hier zusammengefassten Leitlinien zu einer positiven Entwicklung und nachhaltigen Wertsteigerung der Hoenle Gruppe beitragen.

Wir bitten Sie, sich als Mitarbeiterin und Mitarbeiter mit dem Inhalt dieses Verhaltenskodex vertraut zu machen und diesen bei der täglichen Arbeit zu befolgen. Sollten Sie Fragen haben, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder an die am Ende dieses Kodex genannten Ansprechpartner.

Herzliche Grüße  
Ihr Vorstand



## Leitbild

*„Als Technologieunternehmen stellen wir uns der Herausforderung, uns in verschiedenen Märkten und Anwendungen sowie in unterschiedlichen Regionen zu etablieren und jeweils zu den Top-Lieferanten zu gehören, indem wir kundespezifische Systemlösungen entwickeln, die abgestimmt auf den Anwendungsfall unserer Kunden sind.*

*Wir sind bestrebt, jeden unserer Kunden mit unseren Produkten und Serviceleistungen zufriedenzustellen. Gleichzeitig wollen wir den Erwartungen unserer Beschäftigten, Partner, Aktionäre und der Öffentlichkeit gerecht werden.*

*Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die grundlegende und gleichzeitig wichtigste Ressource, um unsere Ziele zu erreichen und den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens sicherzustellen.“*



*Dr. Franz Richter  
Vorstandsvorsitzender*

# Leitbild

Für Hoenle bedeutet dies konkret:

- die Gewährleistung eines offenen, fairen und von Respekt geprägten Umgangs miteinander
- die Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, da sie der Schlüssel für funktionierende Abläufe und eine erfolgreiche Geschäftstätigkeit sind
- den Ausbau unserer Stärken und die Erweiterung unseres Wissens, durch eine kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter
- allen Mitarbeitenden die gleiche Wertschätzung zukommen zu lassen – unabhängig von Alter, Nationalität, Hautfarbe, Geschlecht, religiöser und politischer Gesinnung, sozialer Herkunft, Behinderung oder sexueller Orientierung
- die Erfüllung der Kundenwünsche auf Basis einer fachkompetenten Beratung und der Erfassung der speziellen Anwendungskriterien
- die Realisierung qualitativ hochwertiger, auf den Kunden abgestimmter Produkte sowie zuverlässiger Dienstleistungen
- den Aufbau langfristiger Beziehungen, da sie Vertrauen schaffen und uns helfen, uns zu verbessern
- die Förderung des Qualitätsbewusstseins in all unseren Unternehmensbereichen
- die fortlaufende Weiterentwicklung unserer Abläufe in unseren Unternehmen

Wir setzen uns Ziele für Verbesserungen, welche nach einem standardisierten System regelmäßig überprüft werden. Alle Mitarbeitende werden über die festgelegten Ziele und über den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen informiert.







Nachhaltig Werte schaffen



# Menschenrechte

Wir setzen uns für den Schutz der Menschenrechte ein. Wir verpflichten uns, unsere Verantwortung wahrzunehmen und negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte zu unterbinden. Wir beachten die Grundsätze der Global Compact Initiative der UNO und verpflichten auch unsere Lieferanten in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct) diese einzuhalten. Diese betreffen im Wesentlichen den Schutz der internationalen Menschenrechte, das Recht auf Tarifverhandlungen, den Ausschluss von Zwangsarbeit und Kinderarbeit, den Ausschluss von Diskriminierung bei Einstellung und Beschäftigung, die Einhaltung des Mindestlohns und der gesetzlichen Arbeitszeiten, die Verantwortung für die Umwelt und die Verhinderung von Korruption. Wir dulden keine Form von Belästigung oder Missbrauch, sei es durch verbales oder non-verbales Verhalten. Weitere Informationen zur Global Compact Initiative sind unter [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org) erhältlich. Die Hoenle Gruppe fordert die Bestätigung der Einhaltung des Code of Conduct bei Lieferanten aktiv ein.

Am 1. Januar 2021 trat die EU-Verordnung über Konfliktmineralien in Kraft. Seither sind für EU-Importeure von Konfliktmineralien weitgehende Sorgfalts- und Prüfpflichten entlang der Lieferkette verbindlich. So soll die Finanzierung von Gewalt und Menschenrechtsverletzungen in Konflikt- oder Hochrisikogebieten eingedämmt werden. Darüber hinaus achtet Hoenle darauf, dass ihre Lieferanten nur Produkte an die Hoenle Gruppe liefern, die keine Konfliktmineralien im Sinne des Dodd-Frank-Acts enthalten.





---

## Arbeits- & Sozialstandards

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die grundlegende und wichtigste Ressource für den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens. Wir pflegen einen offenen, fairen und von Respekt geprägten Umgang miteinander.

Wir zahlen eine angemessene Entlohnung, die mindestens dem gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn entspricht und beachten den Grundsatz „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“.

Das Recht der Arbeitnehmer auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen wird anerkannt. Mitglieder in Arbeitnehmerorganisationen werden weder benachteiligt noch bevorzugt. Wir gestalten die Zusammenarbeit mit Beschäftigten und Arbeitnehmervertretern konstruktiv. Auch bei strittigen Auseinandersetzungen bleibt es unser Ziel, sowohl die wirtschaftlichen Unternehmensinteressen als auch die Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen und konstruktive Lösungen zu erarbeiten.

Unsere Führungskräfte haben eine besondere Fürsorgepflicht, gehen mit gutem Beispiel voran und leben verantwortungsvolles Handeln vor.



# Gesundheit und Sicherheit

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter sind uns wichtig. Daher achten wir an unseren Standorten darauf, dass alle gesetzlichen Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eingehalten werden.

Wir führen umfangreiche Maßnahmen durch, die dazu beitragen, die Arbeitssicherheit zu erhöhen und Unfälle zu vermeiden. Die Grundlage bilden Gefährdungsbeurteilungen, die in den unterschiedlichen Abteilungen und Fachbereichen durchgeführt werden und aus denen, wann immer dies erforderlich ist, Maßnahmen für die Arbeitssicherheit abgeleitet werden. Insbesondere im Produktionsbereich werden die Beschäftigten auf die Gefahren an ihren Arbeitsplätzen hingewiesen und regelmäßig individuell geschult. Die Gefährdungsbeurteilungen umfassen neben der mit der individuellen Tätigkeit verbundenen Belastungen auf die physische Gesundheit auch mögliche Auswirkungen auf die psychische Konstitution der Mitarbeitenden.

Die Arbeitsplätze werden so gestaltet, dass die Belastungen für die Arbeitnehmer möglichst gering sind. Hier geht es beispielsweise um ergonomische Fragestellungen, die Ausleuchtung des Arbeitsplatzes sowie die Begrenzung von Lärm und Emissionen.



# Kartellrecht

Das Kartellrecht schützt den freien Wettbewerb zum Nutzen der Kunden, Unternehmen und der Gesellschaft insgesamt. Kartellrechtsverstöße können für Unternehmen und für beteiligte Mitarbeitende schwerwiegende Folgen haben. Diese gehen von hohen Geldbußen und Schadensersatzklagen bis hin zu Freiheitsstrafen.

Vereinbarungen die gegen das Kartellrecht verstoßen, sind beispielsweise Absprachen mit Wettbewerbern über Verkaufspreise oder über die Aufteilung von Segmenten und Märkten. Darüber hinaus ist die Ausnutzung einer marktbeherrschenden Stellung verboten.

Die Hoenle Gruppe setzt sich für einen freien Wettbewerb ein. Daher treffen wir keine Preisabsprachen. Vertrauliche Informationen über Wettbewerber und Kunden werden nicht zur Behinderung des Wettbewerbsrechts ausgenutzt. Wir gehen mit vertraulichen internen und externen Informationen sorgsam um.





# Korruption



Korruption ist der Missbrauch anvertrauter Macht zum privaten oder geschäftlichen Nutzen. Dabei kommt Korruption in vielen Formen und Ausmaßen vor. Die häufigste Form der Korruption ist Bestechung bei der Anbahnung oder der Abwicklung von Geschäften. Bestechung ist weltweit strafbar.

Die Beziehung zu unseren Geschäftspartnern basiert auf der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen, der Zuverlässigkeit sowie auf marktgerechten Preisen und Konditionen. Eine klare Transparenz und interne Kontrollmechanismen gewährleisten einen angemessenen Schutz.

Hoenle toleriert keine Form der Bestechung. Dazu gehört das Anbieten oder Gewähren von Geschenken, Geld oder anderen Vorteilen und Vergünstigungen an Dritte mit dem Ziel, als Gegenleistung Vorteile gewährt zu bekommen.

In vielen Kulturen sind Geschenke und Einladungen wichtig für die Entwicklung und Vertiefung von Geschäftsbeziehungen. Manche Geschenke und Einladungen können jedoch die Entscheidungsfindung des Empfängers unangemessen beeinflussen.

Wir machen keine übertrieben großzügigen Geschenke oder bieten diese an und sprechen auch keine derartigen Einladungen aus. Und auch umgekehrt nehmen wir keine unangemessenen Geschenke oder Einladungen an.



# Exportkontrolle

Auf der Grundlage der Resolutionen des Sicherheitsrates der Vereinten Nationen zur Bekämpfung des internationalen Terrorismus und zur Gewährleistung von nationalen Sicherheitsinteressen haben viele Länder nationale Gesetze erlassen. Ziel dieser Vorgaben ist es, die Verbreitung von Massenvernichtungswaffen und die unkontrollierte Verbreitung konventioneller Rüstungsgüter zu verhindern und dadurch auch zur Terrorismusprävention beizutragen. Mithilfe von Sanktionslisten sollen dem Terrorismus die benötigten Ressourcen entzogen werden. Neben dem Außenwirtschaftsgesetz und dem Gesetz über die Kontrolle von Kriegswaffen sind unter anderem auf EU-Ebene die Embargo-Verordnung, die Dual Use-Verordnung und die Antiterrorismus-Verordnung zu befolgen.

Wir halten uns an Handels- und Exportkontrollvorschriften. Als international agierendes Unternehmen ist es wichtig, die für den internationalen Handel geltenden Vorschriften im Bereich Exportkontrolle und Zoll zu kennen und einzuhalten. Beschäftigte der zuständigen Abteilungen werden daher entsprechend geschult. Wir achten darauf, dass beim Handel und Transport von Gütern und bei der Erbringung von Dienstleistungen die geltenden Vorschriften eingehalten werden. Wir führen bei Geschäften in Ländern, die mit Sanktionen belegt sind, entsprechende Prüfungen durch. Bei Hinweisen auf mögliche Verstöße wie etwa einer unzulässigen Verwendung unserer Produkte nehmen wir von dem Geschäft Abstand.

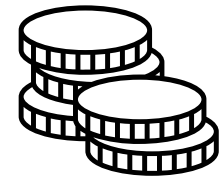


# Finanzintegrität

Wir pflegen eine transparente und offene Kommunikation und Berichterstellung gegenüber Investoren, Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, öffentlichen Einrichtungen und sonstigen Geschäftspartnern. Wir verpflichten uns zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben zur Buchführung und Finanzberichterstattung sowie zur Einhaltung steuerlicher Vorschriften. Wir unterbinden Steuervermeidung etwa aufgrund regional unterschiedlicher Steuersätze durch die Verwendung marktorientierter Verrechnungspreise und beachten den Fremdvergleichsansatz.

Liefer- und Handelsgeschäfte bergen das Risiko, für Geldwäsche missbraucht zu werden. Wir halten die geltenden Geldwäschevorschriften ein und schließen keine Geschäfte ab, die Anhaltspunkte auf Geldwäsche geben. Es ist unser erklärtes Ziel, nur Geschäftsbeziehungen mit seriösen Partnern zu unterhalten, deren Geschäftstätigkeit in Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften steht und deren Betriebsmittel legitimen Ursprungs sind. Zu diesem Zweck prüfen wir die Identität unserer potenziellen Geschäftspartner.

Geldwäsche ist ein grenzüberschreitendes Phänomen und Straftatbestand sowohl nach deutschem Recht als auch dem Recht vieler anderer Länder. Die Bekämpfung der Geldwäsche wird als wichtiges Instrument gegen die organisierte Kriminalität betrachtet.



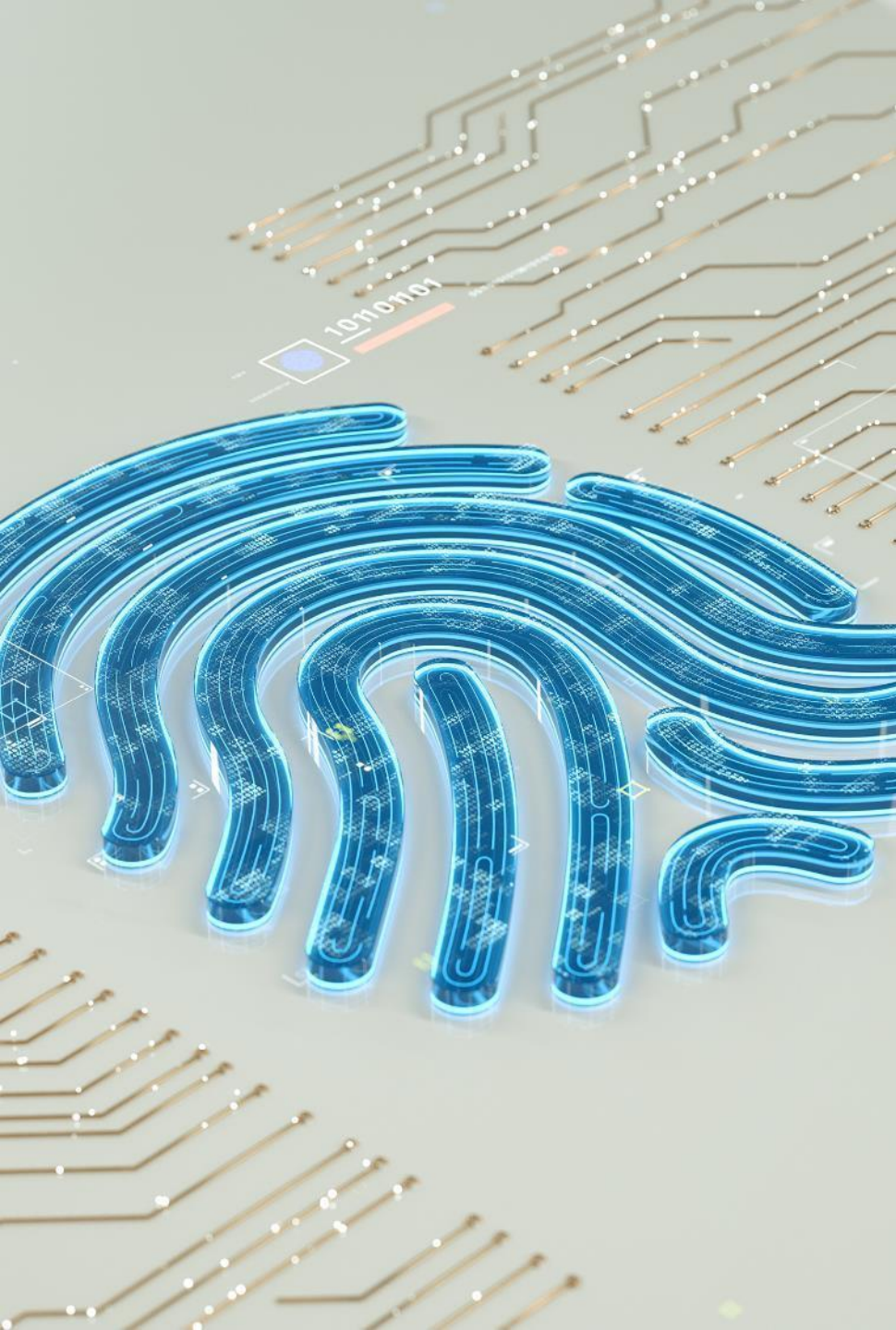


# Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt ist ein Konflikt, der durch das Zusammentreffen gegensätzlicher Interessen in einer Person entsteht, die ihren Ursprung in unterschiedlichen Positionen dieser Person haben. Dies können etwa private Interessen sein, die im Gegensatz zu beruflichen Zielsetzungen stehen.

Wir treffen Geschäftsentscheidungen daher immer im Interesse der Gesellschaft und lassen uns dabei nicht von persönlichen Interessen beeinflussen. Interessenkonflikte können den Unternehmenserfolg behindern, indem unwirtschaftliche Entscheidungen getroffen werden. Diese resultieren etwa aus der Verhinderung eines Auftrages oder der Preisgabe wichtiger Geschäftsinformationen. Neben einem unmittelbaren wirtschaftlichen Schaden, können Interessenkonflikte auch zu einem Imageverlust führen. Daher müssen unternehmerische Entscheidungen, wie die Auswahl von Geschäftspartnern, Geschäftsanbahnungen und Personalentscheidungen ausschließlich auf Grundlage nachvollziehbarer objektiver Kriterien und transparenter Prozesse im Unternehmensinteresse erfolgen.





# Datenschutz

---

Personenbezogene Daten stehen unter einem besonderen Schutz. Die nicht bestimmungsgemäße Verwendung personenbezogener Daten kann schwerwiegende Konsequenzen für die betroffene Person haben.

Wir gehen daher sorgfältig und verantwortungsvoll mit personenbezogenen Daten um und respektieren die Privatsphäre. Personenbezogene Daten werden nur für rechtmäßige und genau definierte Zwecke verwendet. Jeder, der mit Daten von Mitarbeitenden oder anderen Personen umgeht, trägt eine hohe Verantwortung. Wir schützen vertrauliche Daten vor unerlaubter Verwendung, Veränderung, Offenlegung sowie vor Verlust. Die Einsatz- bzw. Verwendungsbereiche personenbezogener Daten sind transparent.

Bei Fragen zum Datenschutz wenden Sie sich bitte an unseren Datenschutzbeauftragten.

# Schutz des Eigentums

Jeder Mitarbeiter muss verantwortungsvoll mit Firmeneigentum umgehen und gegen unerlaubte Nutzung, Beschädigung und Verlust schützen. Hierzu zählen neben materiellen auch immaterielle Werte wie firmeninterne Daten, geistiges Eigentum und sonstige urheberrechtlich geschützte Daten.

Wir achten darauf, dass wir mit Vermögenswerten verantwortungsvoll umgehen und diese entsprechend schützen. Ferner identifizieren wir Unternehmenswerte und führen angemessene Schutzkonzepte ein. Dazu überprüfen wir regelmäßig den Wert der Vermögensgegenstände und die Zweckmäßigkeit ihres Schutzes.

Wir behandeln Unternehmensinformationen mit der nötigen Vorsicht. Sensible Unternehmensinformationen dürfen nicht unberechtigt in die Hände Dritter gelangen. So schaffen wir das Vertrauen, das für die Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Partnern erforderlich ist. Wir erfassen, sammeln, speichern und verwenden vertrauliche Inhalte entsprechend geschützt. Wir vergeben Zugangsberechtigungen und teilen persönliche Passwörter nicht mit Dritten.







# Insidergeschäfte

Mitarbeitende börsennotierter Unternehmen müssen hinsichtlich ihrer privaten Börsengeschäfte bestimmte Verhaltenspflichten beachten, welche gesetzlich verankert sind. Diese sind unter anderem in den Insidervorschriften der Marktmissbrauchsverordnung und dem Wertpapierhandelsgesetz geregelt. Sinn und Zweck der Vorschriften ist die Gewährleistung eines effektiven Anlegerschutzes.

Durch die Vorschriften soll sichergestellt werden, dass sich kein Anleger auf Grund von Informationen, die nicht allen Anlegern zugänglich sind, unerlaubte Vorteile verschafft. Insbesondere Mitarbeitende von börsennotierten Unternehmen haben naturgemäß oftmals Zugang zu noch nicht öffentlichen kursrelevanten Informationen und sind daher auch Adressat dieser Vorschriften. Die Einhaltung der Vorschriften wird von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht überprüft.

Daher

- behandeln wir Insiderinformationen strikt vertraulich und stellen sicher, dass Unbefugte keinen Zugang zu insiderrelevanten Informationen erhalten,
- kaufen oder verkaufen wir keine Aktien der Hoenle AG auf der Basis von Insiderinformationen, weder für uns noch für andere,
- verleiten wir andere auf Grundlage einer Insiderinformation nicht zu Wertpapiertransaktionen oder geben Tipps zum Kauf oder Verkauf der Hoenle-Aktie.





# Umweltschutz



Um die Umwelt zu schützen und unseren gesellschaftlichen sowie gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen und um eine nachhaltige Zukunft aktiv mit zu gestalten, hat die Hoenle Gruppe nachfolgende Leitsätze festgelegt:

Die Schaffung des Bewusstseins zum Schutz der Umwelt und der schonende Umgang mit Ressourcen wird in unsere Abläufe integriert, um nicht nur punktuell, sondern entlang unserer Wertschöpfung und bei der täglichen Arbeit aktiv mitzuwirken.

In unserer Produktentwicklung ziehen wir es vor, wiederverwendbare Materialien für unserer Geräte und Anlagen zu verwenden. Dadurch wollen wir nach einer langen Lebensdauer eine umweltfreundliche Demontage und Entsorgung unserer Produkte und eine Wiederverwendung durch Recycling ermöglichen.

Wir bevorzugen es, die Umweltbelastung im Ansatz zu reduzieren und die Entstehung von Abfällen, wo wir können, zu vermeiden, statt sie nachträglich zu entsorgen. Um dies umzusetzen, arbeiten wir eng mit unseren Partnern wie Kunden, Lieferanten, Logistik- und Entsorgungsunternehmen zusammen.

So wie der technologische Wandel voranschreitet, ist auch unser Unternehmen einem fortlaufenden Wandel unterworfen, weshalb wir unsere Verfahren und Abläufe stetig weiterentwickeln. Unsere Mitarbeitenden sind wichtig für die Weiterentwicklung und Förderung unserer Methoden für einen aktiven Umweltschutz. Damit sie sich einbringen und unsere Vorgehensweise zum Umweltschutz aktiv mitgestallten können, pflegen wir ein offenes Vorschlagswesen. Jeder Mitarbeiter soll auf Fehler, Risiken für den Umweltschutz und Einsparpotenziale hinweisen.





# Verhalten bei Verstößen

---

Mitarbeitende, die Fragen zum Thema Compliance haben oder Hinweise auf einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex der Hoenle Gruppe haben, können sich an folgende Personen beziehungsweise Abteilungen wenden:

- Vorgesetzter
- Personalabteilung
- Investor Relations Abteilung (Insidergeschäfte)
- Datenschutzbeauftragter (Datenschutz)
- Rechtsabteilung/Compliance

Beschäftigten, Geschäftspartnern, aber auch externen Ansprechpartnern wird die Möglichkeit gegeben, Verhaltensverstöße anonym über ein externes Hinweisgebersystem vertraulich mitzuteilen:

<https://hoenle-whistleblowing.kinast.eu/>

Alle Hinweise werden geprüft und, sofern erforderlich, entsprechende Maßnahmen ergriffen. Hinweisgebende Personen genießen besonderen Schutz und haben keine Repressalien von Hoenle zu erwarten.

## Besondere Verantwortung der Führungskräfte

Mitarbeitende werden in den Verhaltenskodex eingewiesen. Führungskräfte haben aufgrund ihrer besonderen Verantwortung Vorbildfunktion und dafür Sorge zu tragen, dass die von ihnen geführten Mitarbeitenden mit dem Verhaltenskodex vertraut sind und diesen befolgen.





#### **Hinweis**

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird möglicherweise die männliche Form verwendet. Die gekürzte Sprachform dient nur redaktionellen Gründen und beinhaltet keine Wertung. Entsprechende Begriffe beziehen sich im Sinne der Gleichbehandlung auf alle Geschlechter (männlich, weiblich, divers).

Hoenle AG  
Nicolaus-Otto-Str. 2  
82205 Gilching  
[info@hoenle.de](mailto:info@hoenle.de)  
[www.hoenle.de](http://www.hoenle.de)

Stand: 09/2025