

AVANOS

# VERHALTENSKODEX

Wissen, was richtig ist.  
Tun, was richtig ist.

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>WESHALB WIR EINEN VERHALTENSKODEX HABEN</b> .....	3
Der Kodex gilt für uns alle .....	3
Ihre Anliegen ohne Befürchtungen vortragen .....	4
Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen .....	4
Ehrlich berichten .....	4
Anlaufstellen für Fragen, Anliegen und Bedenken .....	5
Verstöße gegen Buchhaltungspraktiken und interne Kontrollen .....	5
Hotline für Compliance- und Ethikfragen und Online-Mitteilungen .....	6
Pflichten der Teamleitung und anderer Empfänger von Berichten über potenzielle Kodexverstöße .....	6
Verstöße gegen den Verhaltenskodex .....	6
<b>TEAMVERHALTEN</b> .....	7
Vereinigungsfreiheit .....	7
Diversität, Integration und Diskriminierungsverbot .....	7
Globale Menschenrechte .....	8
Arbeitssicherheit .....	9
Respekt am Arbeitsplatz .....	10
Gewalt am Arbeitsplatz .....	10
Alkohol und andere Drogen .....	10
<b>UMGANG MIT ANDEREN</b> .....	11
Kunden und Lieferanten .....	11
Soziale Medien .....	12
Wettbewerb .....	12
Sicherheit unserer Produkte .....	13
Schutz der Daten von Beschäftigten und Patienten .....	13
Wettbewerbsinformationen .....	14
Umwelt .....	14
Gesetze und Vorschriften .....	15
Geschenke, Einladungen und andere Gefälligkeiten .....	15
Internationale Geschäftstätigkeiten .....	18
<b>VERHALTEN INNERHALB UNSERES UNTERNEHMENS</b> .....	19
Interessenskonflikte .....	19
Vertrauliche Informationen .....	21
Nutzung von Unternehmensressourcen .....	22
Aufbewahrung von Unterlagen und Datensätzen .....	23
Finanzberichterstattung .....	24
Betrugsprävention .....	25
<b>DAS RICHTIGE TUN - DER WEG VON AVANOS</b> .....	26

## SEHR GEEHRTE BESCHÄFTIGTE UND VERTRAGSPARTNER VON AVANOS,

CEO

in der Umsetzung unserer Mission, die Lebensqualität von Patienten mithilfe bahnbrechender medizinischer Lösungen zu verbessern, ist es uns unermesslich wichtig, stets ethisch zu denken und nach bestem Ermessen zu handeln - in allem, was wir tun. Diese Grundlage für unser tägliches Handeln fördert eine große Compliance und unsere Fähigkeit, unsere strategischen Unternehmensinitiativen gemeinsam umzusetzen.

Unser Erfolg hängt davon ab, dass Kunden die Bedeutung unserer Lösungen erkennen, den Wert unserer Marke schätzen und uns vertrauen, dass wir unsere Versprechen halten. Die Integrität unseres Handelns nach den Vorgaben des Verhaltenskodex stärkt unsere Fähigkeit, unsere Kunden zu begeistern, uns gegenseitig zu motivieren und unsere Investoren zufriedenzustellen. Wir verwirklichen unsere Vision, **die Besten darin zu sein, Patienten wieder das zu ermöglichen, was ihnen wichtig ist**, wenn alle Beschäftigten und Vertragspartner von Avanos sich an die hohen Ethik- und Compliance-Standards halten,

Bitte nehmen Sie sich die Zeit, unseren Verhaltenskodex zu lesen und zu verinnerlichen, und zögern Sie bei Unklarheiten nicht, Ihre Fragen zu stellen. Es liegt in unser aller Verantwortung dafür zu sorgen, dass wir unserem Ruf gerecht werden und weiterhin unseren Kunden überall auf der Welt den besten Service zukommen lassen.

Mit freundlichen Grüßen,



Joe Woody  
Chief Executive Officer



CECO

Unsere Vision, die Besten darin zu sein, Patienten wieder das zu ermöglichen, was ihnen wichtig ist, ist ehrenwert. Sie könnte jedoch angesichts der unsicheren Weltlage auch leicht mal aus dem Fokus geraten. Gerade deshalb ist es so wichtig, eine Richtlinie zu haben - eine Art Leitstern, an dem wir uns in unserem täglichen Arbeitsleben orientieren können.

Der Avanos Verhaltenskodex dient Ihnen als solcher Leitstern, der Ihnen die Erwartungen von Avanos erläutert und als erste Informationsquelle bei Ethikfragen dient - sei es im Zusammenhang mit Beschäftigten, Patienten, Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern oder der Allgemeinheit. Alle Beschäftigten von Avanos müssen mit unserem Verhaltenskodex und unseren globalen Richtlinien vertraut sein. Auf viele dieser Richtlinien nimmt dieser Verhaltenskodex Bezug.

Denken Sie immer daran, dass Sie nicht allein sind – auf Ihrem Weg stehen Ihnen verschiedene Ansprechpartner hilfreich zur Seite. Anstatt sich mit einer Frage oder einem Anliegen zu belasten, können Sie jederzeit mit Ihrer Teamleitung, der Personalberatung oder den Ansprechpartnern der Compliance- oder Rechtsabteilung sprechen. Sie können sich mit Ihren Fragen und Anliegen auch an die Helpline für Compliance- und Ethikfragen wenden.

Mit freundlichen Grüßen,



Michelle Ryan Scharfenberg  
Chief Ethics & Compliance Officer



## WESHALB WIR EINEN VERHALTENSKODEX HABEN

Unsere Aufgabe bei Avanos liegt darin, klinisch überlegene medizintechnische Lösungen bereitzustellen, um die Lebensqualität von Patienten zu verbessern. Ethische Entscheidungen und unsere Compliance sind das Herzstück unseres unternehmerischen Handelns - und entscheidend für unseren Erfolg als reines Medizintechnikunternehmen.

Dieser Verhaltenskodex kann nicht alle Gesetze, Vorschriften oder Avanos Richtlinien beschreiben, die für uns in einer speziellen Situation gelten. Vielmehr ist er uns in unserem Bestreben, bei unseren geschäftlichen Aktivitäten ethisch und angemessen zu agieren, ein wichtiger Leitfaden und ethischer Referenzrahmen. Die Standards, die unser Verhaltenskodex setzt, sind oft höher als die gesetzlichen Mindestverpflichtungen.

Um innovativ zu bleiben, muss ein Unternehmen auf kluge Weise Risiken eingehen. Dies erfordert solide ethische Grundsätze und eine hohe Compliance, damit die Beschäftigten aller Ebenen die besten Entscheidungen über einzu gehende oder zu vermeidende Risiken treffen.

### DER VERHALTENSKODEX GILT FÜR UNS ALLE

Jeder von uns ist dazu verpflichtet, den Verhaltenskodex zu lesen und zu verinnerlichen. Der Verhaltenskodex gilt für alle Beschäftigten und Vertragspartner von Avanos weltweit. Der Verhaltenskodex gilt auch für Mitglieder des Vorstands von Avanos. Sollte eine lokale Gepflogenheit, Kultur oder gesetzliche Vorgabe einen anderen Standard festlegen als der Verhaltenskodex, wenden Sie sich bitte an die Compliance- oder Rechtsabteilung. Jeder von uns ist dafür verantwortlich, den Kodex selbst einzuhalten, mutmaßliche Verstöße zu melden und das Unternehmen dabei zu unterstützen, potenzielle Verstöße zu untersuchen.

### ANLIEGEN OHNE BEFÜRCHTUNGEN VORTRAGEN

Wenn Sie auf eine Angelegenheit aufmerksam werden, die dem Verhaltenskodex entgegenstehen könnte, möchten Sie diese Angelegenheit möglicherweise aus verschiedenen Gründen lieber niemandem zur Kenntnis bringen. Vielleicht sind Sie nicht sicher, was genau geschehen ist oder ob wirklich etwas falsch gelaufen ist. Vielleicht möchten Sie keinen Ärger auslösen oder Sie haben Angst, bestraft zu werden, wenn Sie etwas sagen. Vielleicht denken Sie auch, dass dafür andere verantwortlich sind.

Es ist schwer und angstbehaftet, Verstöße anzusprechen.

„Mut ist eine der wichtigsten Tugenden, denn ohne Mut kann keine andere Tugend konsequent praktiziert werden.“ --Maya Angelou

Avanos ist auf Ihren Mut angewiesen:

- \*Mut, die Frage zu stellen, die sonst keiner stellt
- \*Mut, Ihr Anliegen vorzubringen
- \*Mut, eine neue Idee vorzuschlagen
- \*Mut, ein Problem zu erkennen

Avanos ist darauf angewiesen, dass Sie uns unethisches oder illegales Handeln mitteilen. Wenn Sie sich dabei unwohl fühlen, kann eine solche Mitteilung auch anonym erfolgen.

## VERZICHT AUF VERGELTUNGSMAßNAHMEN

Um Sie zu ermutigen, Fragen zu stellen und Bedenken zu äußern, verpflichtet sich unser Unternehmen, die Rechte jener Personen zu schützen, die in gutem Glauben Angelegenheiten melden, die den Verhaltenskodex betreffen. Unser Unternehmen wird keine Maßnahmen gegen eine Person ergreifen, die:

- über eine Angelegenheit berichtet, von welcher die Person annimmt, dass es sich dabei um einen Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex, unsere Richtlinien oder das Gesetz handelt;
- eine Frage zur Compliance stellt oder Rat einholt über eine bestimmte geschäftliche Praxis, Entscheidung oder Maßnahme;
- an der Untersuchung eines potenziellen Verstoßes mitwirkt.

Sie können nicht Ihren Job oder Ihre Zusatzleistungen verlieren, in Ihrer Position herabgesetzt, suspendiert, bedroht, schikaniert oder diskriminiert werden, weil Sie ein Thema im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex ehrlich vorgebracht haben oder aufrichtig an einer diesbezüglichen Untersuchung des Unternehmens mitwirken. Beschäftigte, die an der Untersuchung von Verstößen mitwirken, sind zudem durch den im Kodex enthaltenen Passus über den Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen geschützt.

## EHRlich BERICHTEN

Ehrlich zu berichten bedeutet, dass Sie in Treu und Glauben davon ausgehen, dass gegen den Verhaltenskodex verstoßen wurde, auch wenn der konkrete Verstoß nicht verifiziert werden kann. Eine Meldung, die dazu dient, sich an einer Person zu rächen, sich in einem persönlichen Konflikt einen Vorteil zu verschaffen oder jemanden zu schikanieren oder einzuschüchtern, stellt keinen ehrlichen Bericht dar. Unehrllich zu berichten stellt nach dem Verhaltenskodex selbst einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex dar. Wenn Sie glauben, dass jemand an Ihnen Vergeltung üben möchte, melden Sie dies bitte ebenso wie einen anderen Verstoß gegen den Verhaltenskodex.

**F.** Verschiedene Länder haben verschiedene Kulturen und Gesetze. **Gilt der Kodex weltweit?**

**A. Ja.** Das im Kodex festgelegte Verhalten gilt für alle Beschäftigten und Vertragspartner weltweit, unabhängig von ihrem Standort. Sollte eine lokale Gepflogenheit, Kultur oder gesetzliche Vorgabe einen anderen Standard festlegen als der Verhaltenskodex, wenden Sie sich bitte an die Compliance- oder Rechtsabteilung.

**F.** Ich habe meine Teamleitung bei etwas beobachtet, das mir unethisch erschien, habe aber Angst, den mutmaßlichen Verstoß zu melden. **Bekomme ich Ärger oder schade ich dem Ruf der Teamleitung, wenn ich meine Beobachtung mitteile?**

**A. Nein.** Sie können keinen Ärger bekommen oder den Ruf der Teamleitung schädigen, indem Sie einfach von einer Beobachtung berichten. Sie werden nicht für ehrliche Berichte zur Verantwortung gezogen, selbst wenn sich diese hinterher als gegenstandslos herausstellen. Untersuchungen erfolgen objektiv, fair und vertraulich, um den Ruf aller Beteiligten sicher zu schützen. Alle Mitteilungen zum Verhaltenskodex und über mögliche Vergeltungsmaßnahmen werden vollständig untersucht und aufgeklärt.

## ANLAUFSTELLEN FÜR FRAGEN, ANLIEGEN UND BEDENKEN

Die Meldung mutmaßlicher Verstöße gegen den Verhaltenskodex ist von entscheidender Bedeutung, damit das Unternehmen ermitteln kann, ob ein Problem besteht, welches gelöst werden muss. Aus diesem Grund sind wir alle verpflichtet, mutmaßliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex zu melden. Bei Fragen zum Verhaltenskodex oder wenn Sie von mutmaßlichen Verstößen wissen, stehen Ihnen verschiedene Anlaufstellen zur Verfügung:

- **Ihre Teamleitung**

Sie können Ihre Fragen und Anliegen mit Ihrer Teamleitung besprechen. Wenn Sie das nicht möchten, oder glauben, dass Ihre Teamleitung keine angemessenen Maßnahmen ergriffen hat, können Sie sich an eine der folgenden Anlaufstellen wenden:

- **Eine andere Teamleitung**

- **Mitglieder des Global Security Teams**

E-Mail: [global.security@avanos.com](mailto:global.security@avanos.com)

Tel.: +1 470-448-5000

Adresse: Avanos Medical, Inc.  
5405 Windward Parkway  
Alpharetta, GA 30004, USA  
Global Security Department

- **Beschäftigte der Rechts- oder Compliance-Abteilungen**

Sie können sich an alle Beschäftigten der Rechts- oder Compliance-Abteilungen wenden, mit denen Sie bereits gearbeitet haben.

Sie können sich auch an das General-Counsel-Büro von Avanos wenden:

E-Mail: [ComplianceSupport@Avanos.com](mailto:ComplianceSupport@Avanos.com)

Tel.: +1 470-448-5000

Adresse: Avanos Medical, Inc.  
5405 Windward Parkway  
Alpharetta, GA 30004, USA  
Ethik- & Compliance-Abteilung oder  
Rechtsabteilung

- **Beschäftigte der HR-Abteilung**

Sie können sich mit dem zuständigen HR-Mitarbeiter für Ihren Geschäftsbereich oder Ihr Land in Verbindung setzen.

## Helpline für Compliance- und Ethikfragen

<https://app.convercent.com/en-us/LandingPage/c6d2b4bb-4bbb-e811-80e6-000d3ab6ebad>

Wir weisen darauf hin, dass die Helpline für Compliance- und Ethikfragen je nach Gesetzeslage möglicherweise in manchen Ländern nicht zur Verfügung steht.

## VERSTÖßE GEGEN BUCHHALTUNGSPRAKTIKEN UND INTERNE KONTROLLEN

Eine Nichteinhaltung der Buchführungspraktiken, internen Rechnungsprüfung oder Wirtschaftsprüfung des Unternehmens kann schwerwiegende Konsequenzen für Avanos und seine Anteilseigner haben. Bei Anliegen in diesem Zusammenhang wenden Sie sich bitte an:

- **General Counsel**

Tel.: +1 470-448-5000

Adresse: Avanos Medical, Inc. 5405  
Windward Parkway  
Alpharetta, GA 30004, USA  
General Counsel

ODER

- **Chairman of the Audit Committee**

Adresse: Avanos Medical, Inc. 5405  
Windward Parkway  
Alpharetta, GA 30004, USA  
Corporate Secretary

ODER

- **Helpline für Compliance- und Ethikfragen**

**F.** Ich habe ein Anliegen, dieses ist jedoch nicht Gegenstand des Verhaltenskodex. **Bedeutet das, dass es nicht als Problem angesehen wird?**

**A.** Der Verhaltenskodex kann nicht auf alle möglichen Fragen oder ethischen Situationen eingehen. Wenn Ihnen etwas nicht richtig erscheint, wenden Sie sich an Ihre Teamleitung oder eine der anderen auf dieser Seite angegebenen Anlaufstellen.

## HELPLINE FÜR COMPLIANCE- UND ETHIKFRAGEN UND ONLINE-MITTEILUNGEN

Um zu gewährleisten, dass alle Beschäftigten die Möglichkeit haben, Bedenken im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex anonym mitzuteilen, stehen auch Helpline-Telefonnummern und ein Online-System zur Verfügung. Ihre Informationen werden von einem unabhängigen Unternehmen entgegengenommen, dessen Beschäftigte speziell darin geschult sind, Berichte im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex für viele Unternehmen weltweit zu bearbeiten.

- 24 Stunden täglich erreichbar, 365 Tage im Jahr.
- Mitteilung in jeder Sprache möglich.
- Anonyme Mitteilung.

### Online-Mitteilungen:

<https://app.convercent.com>

## PFLICHTEN DER TEAMLEITUNG UND ANDERER EMPFÄNGER VON BERICHTEN ÜBER POTENZIELLE KODEXVERSTÖßE

Teamleiter und andere Empfänger von Berichten über potenzielle Kodexverstöße spielen eine sehr wichtige Rolle in der konsequenten Umsetzung des Verhaltenskodex. Avanos bestärkt alle Teammitglieder darin, mit ihrer Teamleitung über ihre Anliegen zu sprechen.

Teamleiter und andere Empfänger von Berichten über potenzielle Kodexverstöße müssen wissen, wie sie mit Fragen und Mitteilungen umzugehen haben. Die Teamleitung sollte:

- die Inhalte des Verhaltenskodex genau kennen und sich dementsprechend verhalten;
- handeln, um Verstöße von Teammitgliedern gegen den Kodex oder das Gesetz zu unterbinden;
- Teammitgliedern zu verstehen geben, dass sie zur Verfügung stehen, um deren Anliegen mit ihnen zu besprechen;
- Fragen und Belange ihrer Teammitglieder ernst nehmen.

Wenn Sie eine Mitteilung über einen potenziellen Verstoß gegen den Verhaltenskodex erhalten:

- Zögern Sie nicht, erst um Rat zu fragen, bevor Sie antworten.
- Wenden Sie sich mit allen Anliegen an die geeignete Stelle gemäß Protocol for Escalation of Code of Conduct Issues (Protokoll zur Eskalation von Problemen im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex).
- Unterstützen Sie Teammitglieder, die ehrlich Bedenken äußern, und begegnen Sie ihnen mit Respekt.
- Geben Sie Teammitgliedern niemals das Gefühl, dass ihre Anliegen ignoriert werden.
- Sorgen Sie dafür, dass es niemals zu Vergeltungshandlungen gegenüber einer Person kommt, die einen mutmaßlichen Verstoß gegen den Verhaltenskodex meldet.

## VERSTÖßE GEGEN DEN VERHALTENSKODEX

Verstöße gegen den Verhaltenskodex sind schwere Vergehen. Verstöße gegen den Verhaltenskodex, unsere Richtlinien oder das Gesetz, können zu Disziplinarmaßnahmen oder gar zur Kündigung führen. Dies hängt davon ab, um welche Art von Verstoß es sich handelt und wie schwerwiegend dieser ist. Ist der Verstoß gegen den Verhaltenskodex gleichzeitig auch ein Gesetzesverstoß, kann dieser mit Bußgeldern, Strafverfolgung oder anderen Rechtsmitteln bestraft werden, die durch eine Behörde oder ein Gericht verhängt werden.

## TEAMVERHALTEN

Wir von Avanos sind davon überzeugt, dass unser Erfolg von Vertrauen und Respekt füreinander abhängt. Unser Teamgeist bringt uns in allem weiter, was wir tun.



## VEREINIGUNGSFREIHEIT

Wir verpflichten uns, das Recht unserer Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit zu respektieren, darunter

- das Recht, sich im Einklang mit den nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten zu organisieren;
- das Recht zu Kollektivverhandlungen durch Vertreter ihrer eigenen Wahl;
- das Recht ihrer gewählten Vertreter, an unsere Beschäftigten in angemessenem Umfang herantreten zu können, um sie zu vertreten;
- das Recht, an anderen geschützten Aktivitäten teilzunehmen;
- das Recht, von solchen Aktivitäten Abstand zu nehmen.
- Von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie sich an dieselben Grundsätze halten. Nähere Informationen sind unseren [Supplier Social Compliance Standards](#) (Social Compliance Standards für Lieferanten) zu entnehmen.

## DIVERSITÄT, INTEGRATION UND DISKRIMINIERUNGSVERBOT

Durch gleiche Beschäftigungschancen setzen wir uns für eine vielfältige Belegschaft ein, und zwar durch

- Einstellung, Förderung und Unterstützung der beruflichen Entwicklung einer weltweit vielfältigen Belegschaft;
- Einstellung, Schulung, Förderung und Vergütung nach Fähigkeiten, Leistungsergebnissen, Erfahrung und Verhalten der Beschäftigten, unabhängig von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Religion, Überzeugung, nationaler Herkunft, Geschlechtsidentität, Behinderung, rechtmäßiger Freistellung, Veteranenstatus und anderen durch geltende Gesetze geschützten Kategorien;
- Erkennung und Nutzung der Diversität der jeweiligen individuellen Talente, Fähigkeiten und Erfahrungen.
- Offenheit gegenüber allen Sichtweisen. Jeder soll darin bestärkt werden, sich bei der Darstellung verschiedener Sichtweisen wohlfühlen.

## Globale Menschenrechte

Avanos verpflichtet sich zur Anerkennung der Menschenrechte weltweit. Wir haben bestimmte Standards zum Schutz von Menschenrechten festgelegt und erwarten auch von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern die Einhaltung dieser Standards:

- Erlaubnis zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen;
- Schutz vor Kinderarbeit;
- Schutz vor Zwangsarbeit und Ausbeutung von Arbeitskräften;
- Diskriminierungsverbot;
- Einhaltung der geltenden Gesetze zu Arbeitszeit, Arbeitsentgelt und Sozialleistungen;
- Bereitstellung eines sicheren und gesunden Arbeitsplatzes;
- Schutz der Umwelt;
- Verbot von Korruption und Bestechung.

Nähere Informationen sind unseren [Supplier Social Compliance Standards](#) (Social Compliance Standards für Lieferanten) zu entnehmen.

**F.** Ich habe gehört, wie mein Teamleiter meinem Kollegen gegenüber einen Witz über eine Religion gemacht hat, was meinem Kollegen unangenehm war. Ich möchte mich nicht einmischen. **Was soll ich tun?**

**A.** **Die Angelegenheit melden.** Alle Beschäftigten haben das Recht auf einen Arbeitsplatz, wo sich Kollegen und Teamleiter mit Würde und Respekt behandeln. Sprechen Sie mit Ihrem zuständigen HR-Mitarbeiter darüber oder nutzen Sie die Helpline für Compliance- und Ethikfragen, selbst wenn Ihnen das unangenehm ist. Siehe [Anlaufstellen für Fragen, Anliegen und Bedenken](#).

**F.** Ich habe das Gefühl, dass ich wegen meines Geschlechts nicht befördert werde. **Was soll ich tun?**

**A.** **Ihre Befürchtung melden.** Nach den Avanos Richtlinien müssen beschäftigungsrelevante Entscheidungen unabhängig vom Geschlecht der Kandidaten getroffen werden. Wenn Sie sich unfair behandelt fühlen, sollten Sie Ihr Anliegen vortragen. Siehe [Anlaufstellen für Fragen, Anliegen und Bedenken](#).

## HINWEIS

Wenn Sie beobachten oder bemerken, dass ein Lieferant irgendein Menschenrecht verletzt, setzen Sie uns darüber bitte in Kenntnis.

## ARBEITSSICHERHEIT

Wir von Avanos sind davon überzeugt, dass beschäftigungsbedingte Verletzungen und Erkrankungen vermeidbar sind.

Kein Produktionsziel, keine Kosten- oder Zeitersparnis und kein Wettbewerbsvorteil sind es wert, Verletzungen jedweder Art in Kauf zu nehmen. Wir müssen:

- gewährleisten, dass Sicherheit bei uns immer oberste Priorität hat;
- unsere Überzeugung, dass alle Verletzungen und Krankheiten am Arbeitsplatz vermeidbar sind, in unsere Forschungs- und Entwicklungsarbeit, unsere Produktions-, Lieferungs- und Verkaufsaktivitäten einfließen lassen;
- einen Arbeitsplatz bereitstellen, der allen geltenden Gesetzen und Vorschriften zur Arbeitssicherheit und Hygiene entspricht oder diese übertrifft;
- Arbeitssicherheits- und Hygienestandards festlegen und technische Anleitungen auf Grundlage von bewährten Praktiken erstellen;
- unsere Arbeitssicherheits- und Hygienestandards stetig verbessern;
- alle Beschäftigten von Avanos dazu anhalten, zu Sicherheitsverbesserungen beizutragen.



**F.** Mein Teamleiter hat zur Beschleunigung der Fertigungslinie eine unsichere Vorgehensweise vorgeschlagen. Ich weiß, dass unsere Ziele sehr wichtig sind, habe jedoch nicht das Gefühl, dass der neue Prozess sicher ist.

Was soll ich tun?

**A.** **Die Angelegenheit melden.** Die Sicherheit darf niemals gefährdet werden. Kein Produktionsziel, keine Kosten- oder Zeitersparnis und kein Wettbewerbsvorteil sind es wert, Verletzungen irgendeiner Art in Kauf zu nehmen. Jeder Beschäftigte hat das Recht, Arbeiten abzulehnen, die ihm als zu gefährlich für die eigene Gesundheit oder Sicherheit erscheinen. Siehe Anlaufstellen für Fragen, Anliegen und Bedenken.

## HINWEIS

Beachten Sie in Ihrem täglichen Handeln diese drei Sicherheitsregeln:

**1. „Achten Sie gut auf sich“**

Ich übernehme keine Aufgaben, die ich als unsicher erachte, in denen ich nicht hinreichend geschult wurde oder für die mir keine geeigneten Werkzeuge zur Verfügung stehen.

**2. „Achten Sie gut auf Ihre Kollegen“**

Ich spreche jede Person sofort an, die dabei oder im Begriff ist, eine Aufgabe durchzuführen, die ich als unsicher erachte, und halte sie davon ab, Aufgaben durchzuführen, in denen sie nicht hinreichend geschult ist.

**3. „Hören Sie auf Ihre Kollegen“**

Ich unterbreche sofort, was ich gerade tue, wenn mich jemand auf eine Unregelmäßigkeit aufmerksam macht. Ich begegne der Angelegenheit mit Respekt und Entgegenkommen und bitte gegebenenfalls eine andere Person um Unterstützung, bevor ich fortfahre.

## RESPEKT AM ARBEITSPLATZ

Wir verpflichten uns, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die es unseren Beschäftigten ermöglicht, ihrer Arbeit frei von Belästigung, Einschüchterung und anderem unangemessenem Verhalten nachzugehen.

### Beispiele für Schikanen sind unter anderem:

- unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten und anderes verbales oder körperliches Verhalten sexueller Natur;
- offensive Ansprache, Witze, Bilder und Kommentare, welche ethnische Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Alter, Religion, Überzeugung, nationale Herkunft, Behinderung, Veteranenstatus oder andere geschützte Kategorien zum Thema haben;

### Beispiele für unangemessenes Verhalten sind unter anderem:

- Anschreien oder Brüllen im Zorn
- Beschimpfungen
- Fluchen und sich einer anderen Person gegenüber respektlos ausdrücken
- Drohungen und Einschüchterung
- Hänkeln/Sticheln/Verspotten/lächerlich machen
- Eine Person absichtlich aus einer Gruppe ausschließen

**F.** Ich bin Teamleiter. Ein Mitglied meines Teams und ich hatten ein Abendessen mit der Außendienstmitarbeiterin eines Lieferanten. Mein Teammitglied machte mehrere flirtende Bemerkungen. Ich dachte mir, dass dies eine persönliche Angelegenheit ist und sagte nichts dazu. Ist das richtig?

**A. Nein.** Wenn Sie dulden, dass Ihr Teammitglied sich unangemessen verhält, vermitteln Sie die Botschaft, dass das in Ordnung ist. Ihr Team muss sich bei einem geschäftlichen Abendessen ebenso korrekt verhalten wie im Büro. Sie sollten Ihrem Teammitglied raten, sich angemessen zu verhalten.

**F.** Ich habe mit angehört, wie ein Kollege einem anderen Beschäftigten gedroht hat. Dieser hat Angst, den Vorfall zu melden. **Was soll ich tun?**

**A. Den Vorfall sofort melden.** Avanos duldet keinen Akt von Gewalt oder dessen Androhung und untersucht alle Meldungen solchen Verhaltens. Sie sind zum Handeln verpflichtet, wenn Sie von einer Bedrohung oder einer Gefahr wissen, die irgendeinen unserer Beschäftigten betrifft. Siehe [Anlaufstellen für Fragen, Anliegen und Bedenken](#).

Nähere Informationen sind unserer [Human Rights in Employment Policy](#) (Richtlinie über Menschenrechte im Beschäftigungsverhältnis) zu entnehmen.

## GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Avanos verfolgt den Grundsatz, bei der Ausübung geschäftlicher Aktivitäten und Dienstleistungen seine Beschäftigten und die Öffentlichkeit vor Gefahren zu schützen, indem für eine sichere und gesunde Umgebung gesorgt wird, die keinerlei aggressives Verhalten, Gewalt, Drohungen (weder direkt oder indirekt, noch versteckt), Schikanen, Einschüchterung und/oder Waffen duldet. Von daher ist der Schutz von Beschäftigten, Kunden, Eigentum, Informationen und dem Ansehen von Avanos ein gemeinsames Ziel, für das alle Beschäftigten von Avanos Verantwortung tragen.

Jede Person, die der Ansicht ist, dass er oder sie einer Drohung oder Schikane, gewalttätigem oder potenziell gewalttätigem Verhalten am Arbeitsplatz ausgesetzt ist oder solches Verhalten beobachtet oder davon ausgeht, dass eine Androhung solchen Verhaltens vorliegt (selbst wenn dies ursprünglich als Scherz gemeint war), sollte dieses Verhalten unmittelbar dem Supervisor oder Ansprechpartner in der HR-, Compliance- oder Rechtsabteilung und/oder der Global Security mitteilen.

## ALKOHOL UND ANDERE DROGEN

### *Wir verpflichten uns, den Arbeitsplatz drogenfrei zu halten.*

- Nach den strafrechtlichen Bestimmungen dürfen Beschäftigte während der Arbeit keinen Alkohol oder nicht verschriebene Arzneimittel, Narkotika oder andere „Betäubungsmittel“ verkaufen, konsumieren oder unter deren Einfluss stehen, außer sie bieten alkoholische Getränke im Zusammenhang mit einer genehmigten Veranstaltung an.
- Nehmen Sie an den Aufklärungsprogrammen von Avanos teil, um sich über die Gefahren von Substanzmissbrauch und -abhängigkeit zu informieren.
- Nutzen Sie das vertrauliche lokale Unterstützungsprogramm für Beschäftigte von Avanos, wenn Drogen- oder Alkoholmissbrauch möglicherweise Ihre Leistungsfähigkeit oder die Leistungsfähigkeit anderer im Job beeinflusst.
- Für jeden Beschäftigten gilt, dass er sich im gesetzlich zulässigen Rahmen einer Untersuchung unterziehen lassen muss, wenn der Eindruck besteht, dass der Beschäftigte bei der Arbeit unter dem Einfluss von Drogen oder Alkohol steht oder das Unternehmen Grund zu der Annahme hat, dass ein Beschäftigter die entsprechende Richtlinie verletzt hat. Bei allen Anwärtern für einen Posten wird vor der finalen Einstellung ein Drogentest durchgeführt.

Nähere Informationen sind unserer [Policy on Alcohol, Drugs, and Other Controlled Substances](#) (Richtlinie zu Alkohol, Drogen und anderen Betäubungsmitteln) zu entnehmen.

## UMGANG MIT ANDEREN

### UNSER UNTERNEHMEN

Fairer Handel ist seit der Unternehmensgründung ein fundamentaler Wert von Avanos. Wir sind davon überzeugt, dass Ehrlichkeit und Vertrauenswürdigkeit zu dauerhaften Beziehungen führen. Es gibt viele Möglichkeiten, diesem Wert auch unter heutigen Bedingungen treu zu bleiben.

Darüber hinaus unterliegen wir als Medizintechnikunternehmen einer Reihe internationaler Gesetze und Bestimmungen, welche die Ausübung unserer Geschäftstätigkeit unmittelbar beeinflussen. Um unsere Visionen umzusetzen und unsere Aufgabe zu erfüllen, müssen wir diesen Anforderungen jederzeit entsprechen.



## KUNDEN UND LIEFERANTEN

Wir verpflichten uns zum fairen Umgang mit unseren Kunden und Lieferanten.

- Gegenüber Kunden und Lieferanten darf keinerlei Täuschung, falsche Darstellung, Irreführung, Betrug oder unfaire Vorteilsnahme erfolgen.
- Wenn Sie von einem Fehler wissen, korrigieren Sie ihn, unabhängig davon, ob sich dieser zugunsten von Avanos auswirkt oder nicht.
- Beachten Sie die Beschaffungsprozesse von Avanos, bevor Sie einen Lieferanten bestellen.
- Entscheiden Sie über Ihre Einkäufe bei Lieferanten bzw. Verkäufe an Kunden auf Grundlage betriebswirtschaftlicher Kriterien wie Qualität, Preis, Service, Zuverlässigkeit und Einhaltung der Menschenrechte.
- Gehen Sie beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen im Namen des Unternehmens mit allen potenziellen Lieferanten fair und aufrichtig um.
- Deuten Sie gegenüber keinem Lieferanten jemals an, dass unsere Beziehung zu ihm durch persönliche Gefälligkeiten, Zuwendungen oder Wohltätigkeitsspenden beeinflussbar sein könnte. Nähere Informationen sind unserer [Policy on Conflicts of Interest](#) (Richtlinie über Interessenskonflikte) zu entnehmen.
- Stellen Sie keine Geschenke, Einladungen oder Gefälligkeiten in Aussicht, um Geschäfte anzubahnen oder aufrechtzuerhalten. Nähere Informationen sind unserer [Policy on Interactions with Healthcare Professionals](#) (Richtlinie zu Interaktionen mit Beschäftigten im Gesundheitswesen) und unserer [Policy on Anti-Corruption](#) (Antikorruptionsrichtlinie) zu entnehmen.
- Lieferanten von Avanos sind verpflichtet, bei der Herstellung und Verteilung unserer Produkte und ihres Zubehörs, sowie bei der Erbringung von Dienstleistungen alle geltenden lokalen und nationalen Gesetze, Regeln, Vorschriften und Bestimmungen einzuhalten. Alle Verträge und Bestellungen von Avanos müssen unter der Vorgabe erfolgen, dass die Lieferanten die [Supplier Social Compliance Standards](#) („SSCS“) (Social Compliance Standards für Lieferanten) einhalten.

## SOZIALE MEDIEN

Soziale Medien sind ein wichtiger Kanal für persönliche und geschäftliche Mitteilungen. Allerdings müssen wir Online-Mitteilungen mit Vorsicht und Bedacht platzieren.

- Posts in den sozialen Medien zu unseren Produkten, ihren klinischen Merkmalen oder Vorteilen müssen unserer [Policy on Dissemination of Promotional and Scientific Information](#) (Richtlinie zur Verbreitung von Werbeinformationen und wissenschaftlichen Daten) entsprechen.
- Bei der Nutzung sozialer Medien während der Arbeit, bzw. über Geräte von Avanos, kann kein Datenschutz zugesichert werden.
- Nur autorisierte Beschäftigte dürfen soziale Medien im Namen von Avanos nutzen. Wenn Sie über keine diesbezügliche Autorisierung verfügen, müssen Sie bei Posts kenntlich machen, dass Sie Beschäftigter von Avanos sind, und bei Meinungsäußerungen deutlich machen, dass Sie sich nicht im Namen von Avanos äußern, sondern Ihre persönliche Meinung wiedergeben.
- Achten Sie bei der Nutzung sozialer Medien (und in allen anderen Zusammenhängen) darauf, niemals vertrauliche oder geschützte Informationen von Avanos offenzulegen, wie beispielsweise Geschäftsgeheimnisse, geistiges Eigentum und urheberrechtlich oder markenrechtlich geschützte Informationen.
- Seien Sie in Ihren Online-Beiträgen stets höflich, respektvoll und bedächtig. Verzichten Sie in Ihren Posts grundsätzlich auf jegliche Form der Diffamierung, Diskriminierung, Belästigung, Schikane und Vergeltung.
- Nähere Informationen sind unseren [Social Media Guidelines](#) (Social-Media-Richtlinien) zu entnehmen.

Wenn Sie Fragen zu Online-Posts haben, können Sie sich an Ihre Teamleitung, die HR-Abteilung oder die Compliance- oder Rechtsabteilung wenden.

## WETTBEWERB

Wir verpflichten uns zu fairem Wettbewerb unter Einhaltung der Kartellgesetze (auch Wettbewerbsgesetze genannt) in allen Ländern, Bundesstaaten und Regionen, in denen wir geschäftlich tätig sind. Wir agieren unter intensiven Wettbewerbsbedingungen und halten dabei die ethischen Grundsätze ein, indem wir *unabhängige* Entscheidungen darüber treffen, wie wir in Konkurrenz gehen, ohne dass Kunden unfair behandelt werden oder der freie Wettbewerb auf dem Markt unterlaufen wird.

Die Strafen für Verletzungen von Kartellgesetzen können schwerwiegend sein und neben Rufschäden und hohen Bußgeldern auch eine Gefängnisstrafe beinhalten. Immer mehr Länder tauschen Informationen aus, um diese Gesetze durchzusetzen, sodass eine Ermittlung in einem Land sich schnell auf mehrere Länder ausdehnen kann.

Grundsätzlich gilt:

- Themen, die Preis- oder Marketingentscheidungen betreffen können, wie Preise, Verkaufsbedingungen, Geschäftspläne, Margen, Kosten, Gebote, Produktionskapazitäten, Lagerbestände, Handelsförderungen oder Rabatte, dürfen niemals mit Mitbewerbern besprochen werden.
- Es dürfen keine Absprachen mit Mitbewerbern über Preise, Produktions- oder Umsatzgrenzen oder die Aufteilung von Gebieten, Kunden oder Lieferanten getroffen werden.
- In Bereichen, in denen wir eine große Marktmacht haben, dürfen wir diese nicht durch Monopolisierung, Produktkopplung (ein Produkt wird nur verkauft, wenn der Käufer auch ein zweites Produkt kauft), ungebührliche Preisdiskriminierung konkurrierender weiterverkaufender Kunden, Preisangebote unter unseren Kosten oder Verweigerung der Belieferung missbrauchen.
- Sie dürfen unsere Kunden nicht dazu verpflichten, unsere Produkte zu von uns festgelegten Preisen zu verkaufen. Wir können einen Wiederverkaufspreis vorschlagen, jedoch keinen Kunden dazu zwingen, diesen anzuwenden.
- Treffen Sie keine Vereinbarung mit anderen Unternehmen darüber, einen Lieferanten oder Kunden zu boykottieren.
- Wenden Sie sich für spezifische Informationen über die Gesetzeslage in Ihrem Land und zur Meldung unangemessener Gespräche mit Wettbewerbern an die zuständige Rechts- oder Compliance-Abteilung.
- Nähere Informationen sind unserer [Policy on Antitrust and Competition](#) (Kartell- und Wettbewerbsrichtlinie) zu entnehmen.

**F.** Im Gespräch mit einer Freundin, die früher für Avanos tätig war, erfuhr ich, dass sie nun für einen Wettbewerber arbeitet.

Sie stellte mir Fragen zu Produkteinführungen und Angebotspreisen und bot mir an, mir den Marketing- und Preisgestaltungsplan ihres Unternehmens zur Verfügung zu stellen. **Ist es OK, wenn ich mich mit ihr darüber unterhalte?**

**A.** Nein, Sie sollten ein solches Gespräch beenden und unmittelbar die Compliance-/Rechtsabteilung einschalten. Sie sollten immer vorsichtig sein, wenn Sie Beschäftigte eines Wettbewerbers treffen, da dies immer ungebührlich erscheinen kann. In einem solchen Treffen sollten Sie niemals über geschäftliche Themen wie die von Ihnen genannten sprechen, da ein solches Gespräch zu unzulässigen Preisvereinbarungen führen oder diesen Anschein erwecken kann. Wenn das Thema Preisgebung aufkommt, verlassen Sie den Raum und schalten Sie die Compliance-/Rechtsabteilung ein.

## SICHERHEIT UNSERER PRODUKTE

Die Produktqualität oder -sicherheit darf niemals gefährdet werden.

- Die Reputation von Avanos im Hinblick auf die Produktsicherheit und Qualität zählt zu unseren wertvollsten Ressourcen. Wir haben uns dazu verpflichtet, unseren Kunden und Patienten sichere Produkte zu liefern, die sie zufriedenstellen.
- Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen von medizinischen Fachkräften und Patienten sind unser größtes Anliegen. Wir erfüllen oder übertreffen die gesetzlichen und behördlichen Anforderungen und Industriestandards in Bezug auf die Produktsicherheit und -qualität. Über unsere Maßnahmen und Entscheidungen erarbeiten wir uns jeden Tag das Vertrauen von medizinischen Fachkräften und Patienten.
- Wir haben uns dazu verpflichtet, für alle unsere Marken durchweg qualitativ hochwertige Produkte herzustellen. Wir pflegen das beständige Vertrauen unserer Kunden und Patienten, indem wir überlegene Produkte fertigen, beginnend mit dem Einkauf der Rohmaterialien bis hin zum Endprodukt, welches vom Kunden oder Patienten verwendet wird.
- Jeder von uns hat seine Aufgabe in der Bereitstellung der sicheren, qualitativ hochwertigen Produkte, die unsere Gesundheitsfachleute und Patienten von uns erwarten. Stellen Sie sicher, dass Sie sich mit den Qualitätsstandards, Richtlinien und Verfahren auskennen, die für die Produkte und Aktivitäten an Ihrem Standort gelten.

**F.** Wir haben an unserer Fertigungslinie Rohmaterial erhalten. Dieses sah nicht wie das Material aus, mit dem wir normalerweise arbeiten. Ich denke, es ist vielleicht verunreinigt. Mein Teamleiter sagte, dass wir uns mit diesem Auftrag beeilen müssen und ich mich nicht weiter darum kümmern, sondern es einfach verwenden soll. **Was soll ich tun?**

**A.** **Nicht weitermachen und die Angelegenheit melden.** Tun Sie niemals etwas, wovon Sie denken, dass es die Qualität oder Sicherheit unserer Produkte beeinträchtigen könnte. Keine Produktionsziele oder Zeiteinsparungen sind es wert, das Vertrauen unserer Kunden und Patienten zu gefährden. Unterbrechen Sie Ihre Arbeit und wenden Sie sich an den Qualitätsverantwortlichen Ihrer Produktionsstätte, um sich rückzuversichern, ob das Material sicher verwendet werden kann und den Qualitätsanforderungen entspricht. Siehe [Anlaufstellen für Fragen, Anliegen und Bedenken](#).

- Tun sie niemals etwas, wovon Sie denken, dass es die Qualität oder Sicherheit unserer Produkte beeinträchtigen könnte.
- Wenn Sie etwas bemerken, das die Qualität oder Sicherheit eines Produkts von Avanos negativ beeinflussen könnte, bringen Sie dies unverzüglich Ihrer Teamleitung oder Ihrer Produktionsstätte, Ihrem Geschäftsbereich oder der Qualitätsabteilung/Abteilung für Produktsicherheit zur Kenntnis.

Nähere Informationen sind unserer [Quality Policy](#) (Qualitätsrichtlinie) zu entnehmen.

## SCHUTZ DER DATEN VON BESCHÄFTIGTEN UND PATIENTEN

Im Rahmen ihrer täglichen Arbeit haben viele von uns Zugang zu personenbezogenen Daten von unseren Beschäftigten und Kunden. Weltweit verpflichten Gesetze unser Unternehmen und unsere Beschäftigten zum Schutz und zur rechtmäßigen Nutzung von personenbezogenen Daten.

**Die Nichtbeachtung dieser Verpflichtungen kann behördliche Maßnahmen nach sich ziehen, unserem Ruf schaden und zu Gerichtsverfahren, Bußgeldern und Strafmaßnahmen führen.**

Diese Daten müssen aufbewahrt, vertraulich behandelt und entsprechend den Bedingungen unserer [Policy on Data Privacy](#) (Datenschutzrichtlinie) verwendet werden.

Zudem sind wir nach den weltweiten Patientendatenschutzgesetzen verpflichtet, keine personenbezogenen Gesundheitsdaten von Patienten anzunehmen, anzufragen oder weiterzugeben, weder intern noch extern, ausgenommen der gemäß unserer [HIPAA Privacy Policy](#) (HIPAA-Datenschutzrichtlinie) zulässigen Daten.

Eine Möglichkeit, diesen Verpflichtungen zu entsprechen, ist der Schutz unserer Hardware und Daten vor Cyberangriffen. Wenn wir nicht sorgfältig für den Schutz unserer Computer und anderen Geräte sorgen, lassen wir zu, dass unsere Daten gehackt werden können, einschließlich der Daten unserer Beschäftigten und Patienten. **Sie müssen Ihren Teil dazu beitragen**, Cyberangriffen vorzubeugen, indem Sie keine Links anklicken, denen Sie nicht vertrauen, und indem Sie keine sensiblen Daten per E-Mail versenden. Reagieren Sie nicht zu schnell. Wenn Sie eine Anfrage per E-Mail, als Text oder auch als Voicemail erhalten, setzen Sie sich mit der anfragenden Person in Verbindung, um zu bestätigen, dass die Anfrage von ihr stammt. Halten Sie sich bei jedem Versand an die [Acceptable Use Policy](#) (Nutzungsrichtlinie). Ein Verstoß gegen diese Vorschriften kann, selbst wenn er unbeabsichtigt erfolgt, Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen. Die Risiken für das Unternehmen und andere sind zu groß, um diese Vorschriften nicht zu beachten.

## WETTBEWERBSINFORMATIONEN

Im normalen Geschäftsverlauf werden routinemäßig Informationen über andere Unternehmen wie Kunden, Lieferanten und Wettbewerber gesammelt. Diese Art von Wettbewerbsdaten sind normaler Bestandteil einer wettbewerbsorientierten Geschäftsumgebung. Es gibt jedoch rechtliche und ethische Beschränkungen für die Beschaffung von Wettbewerbsinformationen.

- Wir dürfen nicht versuchen, auf unlauteren Wegen an Informationen zu gelangen, wie beispielsweise durch Bestechung oder verdeckte Überwachung unserer Wettbewerber.
- Wir dürfen keinen Beschäftigten eines Wettbewerbers anheuern, um an vertrauliche Informationen zu gelangen, oder Beschäftigte von Wettbewerbern dazu auffordern, uns vertrauliche Informationen über ihren Arbeitgeber offenzulegen.
- Wenn Ihnen Informationen über Wettbewerber angeboten werden, von denen Sie annehmen, dass diese vertraulich sein könnten, fragen Sie, ob sie vertraulich sind und wie sie gewonnen wurden. Wenn Sie nicht sicher sind, ob die Daten ordnungsgemäß erworben wurden, wenden Sie sich an die Compliance- oder Rechtsabteilung.
- Wenn es sich bei den angebotenen Daten um Schriftmaterial mit dem Vermerk „geheim“, „vertraulich“ oder „geschützt“ handelt oder anderweitig erkennbar ist, dass es vertraulich ist, sollten Sie ablehnen, den Vorfall sofort notieren und die Compliance- oder Rechtsabteilung informieren.

Nähere Informationen sind den folgenden Richtlinien zu entnehmen:

[Policy on Antitrust and Competition](#) (Kartell- und Wettbewerbsrichtlinie)

[Policy on Anti-Corruption](#) (Antikorruptionsrichtlinie)

## UMWELT

Avanos hat sich dazu verpflichtet, seine Geschäfte auf umweltschonende Weise zu führen und die nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen zu fördern. Von allen Mitarbeitern und Vertragspartnern wird erwartet, als verantwortungsvolle Bürger und umweltbewusst zu handeln und die Umwelt betreffende Gesetze, Vorschriften und Normen einzuhalten.

**F.** Ich habe von einer Veranstaltung eines Wettbewerbers auf einer Messe gehört, an der ich teilnehmen will. Ich denke nicht, dass sie mich teilnehmen lassen, wenn sie wissen, dass ich von Avanos bin. **Kann ich hingehen, wenn ich mich als Kunde ausbebe?**

**A.** **Nein. Sich Informationen über einen Wettbewerber zu verschaffen, indem Sie Ihre Identität verschleiern, ist niemals angebracht.** Informationen über Wettbewerber zu sammeln, ist eine legitime Geschäftstätigkeit, wenn dies rechtmäßig und nach ethischen Grundsätzen erfolgt. Bevor Sie sich mit einem Wettbewerber treffen, sollten Sie sich an die Compliance- oder Rechtsabteilung wenden, da solche Interaktionen kartellrechtliche Bedenken aufwerfen können.

**F.** Um bei Avanos bessere Arbeit leisten zu können, habe ich zahlreiche Dokumente aufbewahrt, die ich bei meinem früheren Arbeitgeber verwendet habe und in denen verschiedene Prozesse beschrieben sind, die dort verwendet werden. **Kann ich diese bei Avanos verwenden?**

**A.** **Das hängt davon ab, ob die Dokumente vertrauliche oder geschützte Daten enthalten.** In diesem Fall können Sie sie nicht verwenden oder Avanos zur Kenntnis bringen. Avanos erwartet von allen Beschäftigten, sich an Vertraulichkeitsvereinbarungen oder andere Geheimhaltungspflichten gegenüber dem früheren Arbeitgeber zu halten. Wenn Sie unsicher sind, fragen Sie Ihren früheren Arbeitgeber. Sind Sie dann noch immer unsicher, sprechen Sie mit der Compliance- oder Rechtsabteilung, bevor Sie Daten annehmen, verwenden oder weitergeben.

**F.** Ich habe bei Avanos Aktivitäten festgestellt, die der Umwelt schaden oder eine Gefahr für die Umwelt darstellen können. **Was soll ich tun?**

**A.** **Sprechen Sie mit Ihrer Teamleitung darüber.** Wenn Ihnen ein potenzieller Verstoß gegen ein Gesetz oder eine Richtlinie oder Vorgehensweise des Unternehmens auffällt, ist es Ihre Pflicht, dies zu melden. Das Ereignis oder der Umstand werden dann untersucht und korrigiert, sofern erforderlich.

## GESETZE UND VORSCHRIFTEN

Als internationales Unternehmen unterliegt Avanos den Gesetzen aller Länder, in denen wir tätig sind. Wir sind verpflichtet, allen geltenden Gesetzen, Verordnungen und Vorschriften zu entsprechen. Es ist wichtig, sich zu vergegenwärtigen, dass die Beachtung des Verhaltenskodex die Mindestanforderung für annehmbares Verhalten darstellt. Dort, wo lokale oder spezielle Bestimmungen gelten, die höhere Anforderungen stellen, gelten die jeweils strengeren Regeln (z. B. für die Interaktion mit Beschäftigten im Gesundheitswesen). Darüber hinaus wenden manche Länder ihre Rechte auch auf Unternehmenstätigkeiten außerhalb ihrer Landesgrenzen an. Wenden Sie sich bei Unsicherheiten darüber, welches Recht in Ihrer Situation gilt, grundsätzlich an Ihre Compliance- oder Rechtsabteilung.

Darüber hinaus:

- Achten Sie darauf klarzustellen, dass Sie nicht für Avanos sprechen oder handeln, es sei denn, Sie wurden dazu autorisiert.
- Wenn Sie im Zusammenhang mit Ihrer Arbeitstätigkeit von einem Regierungsvertreter kontaktiert oder von einer Behörde im Rahmen einer Ermittlung oder Untersuchung aufgefordert werden, Informationen zu liefern, bitten Sie die Compliance- oder Rechtsabteilung oder einen Regulatory-Affairs-Verantwortlichen um Rat.
- Wenden Sie sich nicht an Regierungsstellen oder -personal, um zu versuchen, im Namen von Avanos auf Rechtsentscheidungen Einfluss zu nehmen, ohne zuvor die Compliance- oder Rechtsabteilung eingeschaltet zu haben.

## GESCHENKE, EINLADUNGEN UND ANDERE GEFÄLLIGKEITEN

Geschenke, Einladungen oder andere Gefälligkeiten anzunehmen, kann einen potenziellen, vermeintlichen oder tatsächlichen Interessenskonflikt darstellen oder sogar gegen lokale Gesetze verstoßen. Mit „Geschenke, Einladungen und andere Gefälligkeiten“ ist jede Art von Wert gemeint. Beispiele dafür sind unter anderem: Mahlzeiten, Unterkünfte, Preisnachlässe, Belohnungen, Reisen, Tickets, Geld in jeder Form, Aktien, Produkte von Avanos, etc. Bei Fragen zur Obergrenze an Geschenken, Einladungen und anderen Gefälligkeiten, die Sie annehmen oder selbst vergeben dürfen, wenden Sie sich bitte an die Compliance- oder Rechtsabteilung.

### Geschenke, Einladungen und andere Gefälligkeiten annehmen

Im Laufe Ihrer Tätigkeit für Avanos werden Ihnen möglicherweise von Kunden, Lieferanten oder anderen Geschäftskontakten Geschenke, Einladungen und andere Gefälligkeiten angeboten. Auch wenn Sie denken, dass das Annehmen solcher Zuwendungen Ihr Verhalten nicht beeinflussen wird, kann es bei manchen Menschen zu dem Gefühl führen, dass sie eine Gegenleistung erbringen sollten. Dieses Gefühl könnte die Fähigkeit beeinträchtigen, objektive Geschäftsentscheidungen im besten Interesse von Avanos zu treffen. Um solche Situationen zu verhindern, beachten Sie bitte die nachfolgenden Richtlinien.

Die einzigen Geschenke oder Einladungen, die Sie von einer Person annehmen dürfen, die mit Avanos Geschäfte tätigt oder tätigen könnte, sind:

- seltene Geschenke geringen Werts, wie Stifte, Kalender oder kleine Werbegeschenke in Bezug auf die Geschäftstätigkeit;
- gelegentliche preisgünstige Geschäftsessen mit einem Geschäftskontakt;
- gelegentliche Teilnahme an Sport-, Theater- oder anderen Kulturveranstaltungen mit einem Geschäftskontakt.

Wenn Sie nicht sicher sind, ob Sie ein Geschenk, Essen oder eine Veranstaltung annehmen dürfen, besprechen Sie dies mit Ihrer Teamleitung oder wenden Sie sich an die Compliance- oder Rechtsabteilung.

### Für alle Beschäftigten gilt:

- Nehmen Sie nichts von einem Geschäftspartner an, wenn dies dazu führt, dass Sie sich dadurch in Zugzwang fühlen, eine Gegenleistung zu erbringen oder diese in Aussicht zu stellen.
- Nehmen Sie keine Gegenleistung für Geschäfte mit Avanos an.

Wenn Sie etwas erhalten, das diesen Richtlinien nicht entspricht, sollten Sie es zurückgeben mit der Erklärung, dass unsere Richtlinien es Ihnen nicht gestatten, es zu behalten. Wenn Sie mit der Rückgabe eine soziale Gepflogenheit missachten würden, sprechen Sie mit Ihrer Teamleitung, ob man das Geschenk wohl­tätig spenden könnte oder sich das Problem anderweitig lösen lässt. Wenn Sie nicht sicher sind, ob das Ihnen angebotene Geschenk, die Einladung oder die Gefälligkeit gegen Richtlinien oder lokale Vorschriften verstößt, wenden Sie sich an Ihre Teamleitung oder die Rechtsabteilung.

## Geschenke, Einladungen und andere Gefälligkeiten anbieten

Wir haben uns verpflichtet, Geschäfte auf Grundlage der überlegenen Merkmale, Vorteile und Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen zu erwirken. Geschenke, Einladungen oder Gefälligkeiten anzubieten, um Geschäfte anzubahnen oder aufrechtzuerhalten, ist unethisch und möglicherweise illegal.

Darüber hinaus müssen Zuwendungen an Beschäftigte im Gesundheitswesen unserer [Policy on Interactions with Healthcare Professionals](#) (Richtlinie zu Interaktionen mit Beschäftigten im Gesundheitswesen) entsprechen. Es gibt Situationen, in denen es akzeptabel ist, einem Geschäftskontakt ein bescheidenes Geschenk zu machen oder ihn/sie einzuladen, um eine Geschäftsbeziehung aufzubauen oder zu erhalten, wenn dies auf ein Minimum beschränkt bleibt.

Zuwendungen an Beschäftigte im Gesundheitswesen müssen unserer [Policy on Interactions with Healthcare Professionals](#) (Richtlinie zu Interaktionen mit Beschäftigten im Gesundheitswesen) entsprechen. Einladungen und andere Gefälligkeiten gegenüber Beschäftigten im Gesundheitswesen sind nach unserer Richtlinie streng verboten.

Geschenke, Einladungen und andere Gefälligkeiten gegenüber Personen, die nicht im Gesundheitswesen tätig sind:

- Geschenke, Einladungen oder Gefälligkeiten dürfen an ein- und dieselbe Person oder Firma allenfalls selten erfolgen.
- Geschenke, Einladungen und Gefälligkeiten sind auf ein den gegebenen Umständen entsprechend vernünftiges und angemessenes Maß zu begrenzen.
- Veranlassen Sie keine Geschenke, Einladungen oder Gefälligkeiten, um zu bewirken, dass sich der Empfänger verpflichtet fühlt, Avanos geschäftliche Zusagen zu machen.
- Verzichten Sie auf Zuwendungen oder Einladungen, welche die Auslegung zulassen, dass durch sie unsere Verpflichtung zu gegenseitigem Respekt verletzt wird.
- Stellen Sie sicher, dass Sie nicht gegen die Richtlinie des anderen Unternehmens über Geschenke und Einladungen verstoßen.
- Geben Sie niemals Bargeld, Schecks, Zahlungsanweisungen, Geschenkgutscheine, Coupons, Darlehen oder andere Arten von Geld oder Gegenwerten.
- Stellen Sie sicher, dass Sie sich stets an die in Ihrer Region/Ihrem Land geltenden Gesetze halten.

**F.** Ich biete einem Lieferanten auf Kosten von Avanos ein teures Ticket für die Weltmeisterschaft an und erhalte im Anschluss vom gleichen Lieferanten ein noch teureres Ticket für die Olympiade. **Das ist doch ok, oder?**

**A.** **Nein. Beides ist nicht in Ordnung.** Sie sollten Lieferanten keine teuren Geschenke anbieten und sind dadurch nicht berechtigt, ein noch teureres Geschenk anzunehmen.

**F.** Ein Lieferant, der gerne Geschäfte mit Avanos machen möchte, lädt mich mindestens zweimal im Monat zum Mittagessen ein. **Ist das in Ordnung?**

**A.** **Das kommt darauf an.** Einladungen zum Mittagessen sind in Ordnung, wenn Sie sich für einen geschäftlichen Zweck treffen. Häufige oder extravagante Mahlzeiten hingegen können den Anschein eines Interessenskonflikts erwecken. Sprechen Sie mit Ihrer Teamleitung, wenn ein Lieferant Sie regelmäßig zum Mittagessen einlädt.

**F.** Ein Lieferant hat mir angeboten, mir Ausschussmaterial aus einem von ihm abgeschlossenen Projekt nach Hause zu liefern. Das Projekt ist abgeschlossen und Avanos würde das Ausschussmaterial ohnehin entsorgen. **Ist das in Ordnung?**

**A.** **Nein. Produkte von Lieferanten von Avanos dürfen niemals für den privaten Gebrauch verwendet werden.**

## HINWEIS

Die Annahme teurer Geschenke von einem Lieferanten, einschließlich italienischen Porzellans im Wert von 500 USD, hat zu einer Kündigung geführt.

## Geschenke, Einladungen oder andere Gefälligkeiten gegenüber Regierungsvertretern

Nahezu alle Länder verfügen über Gesetze gegen Bestechung und Korruption. Darüber hinaus können die Antikorruptionsgesetze mancher Länder nicht nur für Handlungen von Beschäftigten von Avanos in diesen Ländern, sondern auch außerhalb dieser Länder in Tochtergesellschaften von Avanos und für Dritte gelten, die im Namen oder zugunsten von Avanos tätig sind. Verstöße gegen diese Antikorruptionsgesetze können harte Strafen für das Unternehmen zur Folge haben und unserem öffentlichen Ansehen erheblichen Schaden zufügen.

Unsere [Policy on Anti-Corruption](#) (Antikorruptionsrichtlinie) muss zu jeder Zeit eingehalten werden. Sie dürfen nichts von Wert anbieten, in Aussicht stellen oder schenken, weder direkt noch indirekt, unabhängig davon, wie hoch der Wert ist, um eine offizielle Regierungsentscheidung zu erwirken oder zu beeinflussen oder sich einen unzulässigen Vorteil zu verschaffen. Beispiele für möglicherweise verbotene Zahlungen sind Geldgeschenke, Mahlzeiten, Einladungen, Geschäftsgelegenheiten, Produkte des Unternehmens, Beschäftigungsangebote, Spenden an gemeinnützige Organisationen und weitere. Ferner dürfen keine „Anbahnungs-“ oder „Beschleunigungszahlungen“ an Regierungsbedienstete geleistet werden. All dies könnte als Bestechung oder Korruption angesehen werden.

Wenn ein Regierungsbediensteter als Beschäftigter im Gesundheitswesen anzusehen ist, können für Interaktionen mit einer solchen Person noch strengere Regeln gelten.

Bestechungsgelder dürfen von Ihnen weder gezahlt noch entgegengenommen werden. Sorgen Sie dafür, dass dies auch nicht durch Andere geschieht. Bei Fragen wenden Sie sich an die Rechts- oder Compliance-Abteilung. Halten Sie sich stets an unsere [Policy on Interactions with Healthcare Professionals](#) (Richtlinie zu Interaktionen mit Beschäftigten im Gesundheitswesen).

## F. Wer gilt als Regierungsvertreter?

**A.** Als Regierungsvertreter gilt jede Person, die bei einer Regierung, einem staatlichen Unternehmen oder einer politischen Partei beschäftigt ist, wie Regierungsbedienstete, Umwelt- und Gesundheitsinspektoren, Zöllner, Postangestellte, Mitglieder einer gesetzgebenden Körperschaft oder Beschäftigte staatlicher Krankenhäuser.

**F.** Die einzige Möglichkeit, rechtzeitig an ein Visum für eine Geschäftsreise zu kommen, ist eine Sonderzahlung an einen Bediensteten der Botschaft des Ziellandes.  
**Kann ich das machen?**

**A.** **Nein. Die Gesetze der meisten Länder verbieten Zahlungen dieser Art und unser Unternehmen verbietet solche Zahlungen in allen Ländern.**

**F.** Ein Außendienstmitarbeiter eines unserer Vertriebshändler berichtete mir über Essens- und sonstige Einladungen an Ärzte eines lokalen staatlichen Krankenhauses. Das Essen erschien großzügig und ich dachte mir, dass Beschäftigte im Gesundheitswesen einzuladen doch verboten ist. **Was soll ich tun?**

**A.** **Sie sollten sich unverzüglich an die Compliance- oder Rechtsabteilung wenden.** Nach dem U.S.-Foreign Corrupt Practices Act und ähnlichen internationalen Antikorruptionsgesetzen können Unternehmen für das Verhalten ihrer Vertriebshändler verantwortlich gemacht werden. Dies bedeutet, dass unsere Vertriebshändler denselben Verboten unterliegen wie wir. Die [Policy on Interactions with Healthcare Professionals](#) ist als unsere Richtlinie für alle Interaktionen mit Beschäftigten im Gesundheitswesen gültig und unsere [Policy on Anti-Corruption](#) gilt als unsere Antikorruptionsrichtlinie für alle Interaktionen mit staatlichen Einrichtungen, einschließlich Krankenhäusern.

**F.** Ich wurde von einem Zöllner aufgefordert, einen Sonderbetrag zu entrichten, um unsere Produkte auszulösen. **Kann ich das machen?**

**A.** **Nein. Die Gesetze der meisten Länder verbieten jegliche Zahlungen dieser Art und unser Unternehmen verbietet solche Zahlungen in allen Ländern.**

## INTERNATIONALE GESCHÄFTSTÄTIGKEIT

Als internationales Unternehmen, das häufig Menschen, Produkte, Technologien, Software, Daten, Geld, Geräte und Ersatzteile durch die Welt schickt, sind wir verpflichtet, über unseren eigenen Standort hinaus alle geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten.

Wenn Sie daran mitwirken, dass Menschen, Produkte, Technologien, Software, Daten, Geld oder Geräte über Grenzen hinweg bewegt oder transferiert werden, müssen Sie Folgendes beachten:

- Sie müssen alle geltenden Import-/Exportgesetze und -Vorschriften kennen und beachten.
- Sie dürfen sich an keinerlei verbotenen Verhalten beteiligen.
- Sie müssen alle Boykotte betreffenden Aufforderungen der Compliance- oder Rechtsabteilung melden.
- Wenden Sie sich an die Compliance- oder Rechtsabteilung, bzw. an die Compliance-Abteilung für Transport und Handel, wenn Sie aktuelle Informationen benötigen oder nicht ganz sicher sind, welche Auflagen Sie aktuell beachten müssen.
- Halten Sie zu jeder Zeit unsere Policy on Anti-Corruption (Antikorruptionsrichtlinie) ein.

**F.** Wir richten gerade eine neue E-Commerce-Website ein, um Produkte direkt online an Verbraucher zu verkaufen.

Um unsere Datenbank mit Verbraucherinformationen effizient zu verwalten, möchten wir einen Dienstleister in einem anderen Land beauftragen. **Ist das ein Problem?**

**A.** **Das kommt darauf an.** Wenden Sie sich diesbezüglich an die Compliance- oder die Rechtsabteilung.

Wenn die Datenbank mit den Verbraucherinformationen dem Dienstleister im Ausland zugänglich gemacht werden soll, können Probleme mit dem Datenschutz auftreten. Verschiedene Länder/Regionen haben verschiedene gesetzliche Rahmenstrukturen, um den Schutz personenbezogener Daten sicherzustellen. In manchen Ländern könnten wir gegen Datenschutzvorschriften verstoßen, wenn wir Verbraucherdaten von einem Land in ein anderes exportieren.

## VERHALTEN INNERHALB UNSERES UNTERNEHMENS

Jeder von uns ist verpflichtet, die Ressourcen des Unternehmens zu schützen und Interessenskonflikte zu vermeiden.

### INTERESSENSKONFLIKTE

Bei allen geschäftlichen Tätigkeiten für das Unternehmen sind wir verpflichtet, im besten Interesse des Unternehmens zu handeln und tatsächliche, potenzielle oder vermeintliche Interessenskonflikte zu vermeiden. Ein Interessenskonflikt entsteht dann, wenn persönliche Interessen, Aktivitäten oder Beziehungen unserer Objektivität und Loyalität gegenüber Avanos entgegenstehen. Manche Interessenskonflikte sind offensichtlich, wie die Bezahlung von Geldern, um die Vergabe von Geschäften mit Avanos zu begünstigen. Andere Interessenskonflikte können weniger offensichtlich sein, wie Geschäfte mit einer Firma eines nahen Familienangehörigen, selbst wenn diese Firma das beste Angebot anzubieten scheint. Jegliche Bedenken hinsichtlich tatsächlicher, potenzieller oder vermeintlicher Interessenskonflikte sollten Sie mit Ihrer Teamleitung oder der Compliance- oder Rechtsabteilung besprechen. Für uns alle gilt:

- Handlungen, die einen Interessenskonflikt mit dem Unternehmen darstellen oder darstellen könnten, sind unbedingt zu vermeiden.
- Niemals darf unsere Position bei Avanos für einen unzulässigen persönlichen Vorteil genutzt werden.
- Wenn Sie der Ansicht sind, dass bei Ihnen, einem Familienmitglied oder einem anderen Mitarbeiter oder Geschäftspartner von Avanos ein tatsächlicher, potenzieller oder vermeintlicher Interessenskonflikt besteht, wenden Sie sich an Ihre Teamleitung oder die Compliance- oder Rechtsabteilung, durch welche die Angelegenheit dann geprüft wird.

### *Beispiele für tatsächliche oder potenzielle Interessenskonflikte:*

#### Nebenbeschäftigung

- Sie oder ein naher Verwandter sind bei einem Wettbewerber, Lieferanten oder Kunden beschäftigt, leisten diesem Dienste oder erhalten von diesem Zahlungen.
- Ihnen oder einem nahen Verwandten gehört ein Unternehmen, das mit Avanos Geschäfte tätigt.
- Sie haben eine Nebenbeschäftigung oder Geschäftsinteressen, die Ihrer Tätigkeit für Avanos entgegenstehen (z. B. indem Sie während Ihrer Arbeitszeit für Avanos Ihrer Nebenbeschäftigung nachgehen).

- Sie üben ein Nebengeschäft zu Ihrem persönlichen Vorteil (nicht für Avanos) mit einem Lieferanten, Kunden oder Vertragspartner von Avanos aus.

#### Finanzielle Interessen

- Sie oder ein naher Verwandter haben in ein Privatunternehmen investiert oder ein anderes finanzielles Interesse an einem Unternehmen, welches Lieferant, Wettbewerber oder Kunde von Avanos ist.
- Sie oder ein Familienmitglied besitzen mehr als 1% der Aktien eines Wettbewerbers, Lieferanten oder Kunden von Avanos.

**F.** Ein Freund von mir, dem ein Unternehmen gehört, welches Avanos beliefert, hat mich gefragt, ob ich in sein Unternehmen investieren möchte. **Kann ich diese Investition tätigen, wenn ich Avanos dies offenlege?**

**A.** **Nein.** Die Investition in einen Lieferanten von Avanos stellt einen Interessenskonflikt dar und die Offenlegung ändert nichts am Konflikt.

**F.** Ein Lieferant hat mich eingeladen, auf einer seiner Veranstaltungen zu sprechen. **Ist das in Ordnung?**

**A.** **Das kommt darauf an.** Holen Sie grundsätzlich die Zustimmung Ihrer Teamleitung ein, bevor Sie auf externen Veranstaltungen sprechen. Geben Sie gegenüber Außenstehenden keine vertraulichen Informationen preis. Nehmen Sie keine Kostenerstattung entgegen, wenn dies einen Interessenskonflikt darstellen könnte, beispielsweise durch bevorzugte Behandlung des Lieferanten durch Avanos.

## Gemeinnützige Tätigkeit

- Sie sind ehrenamtlich für eine Wohltätigkeitseinrichtung oder eine andere Organisation tätig, die eine Angelegenheit im Zusammenhang mit Avanos prüft.
- Sie sammeln während der Arbeitszeit Geld für wohltätige Zwecke (es sei denn, dies wird von Avanos unterstützt).
- Sie bitten Kunden oder Lieferanten um wohltätige Spenden (es sei denn, dies wird von Avanos unterstützt).
- Sie werden von Kunden oder Lieferanten um wohltätige Spenden gebeten (es sei denn, dies wird von Avanos unterstützt).

## Vorträge und Präsentationen

- Ihnen wird eine Vergütung für einen externen Vortrag oder eine Präsentation angeboten, die im Zusammenhang mit Ihrer Tätigkeit für Avanos steht.

## Persönliche Beziehungen

- Sie beaufsichtigen einen nahen Verwandten oder Partner oder werden von diesem beaufsichtigt.
- Sie erwägen, einen nahen Verwandten oder Partner als Beschäftigten oder Vertragspartner anzustellen.

## Vorstandsarbeit

- Sie ziehen in Betracht, sich in einen Vorstand berufen zu lassen, haben jedoch Bedenken, dass dies Ihrer beruflichen Tätigkeit entgegenstehen könnte.
- Sie sind Mitglied eines Vorstands, in dem eine Entscheidung zu treffen ist, die Avanos betreffen könnte.

## Politische Beziehungen

- Sie arbeiten während der Arbeitszeit an einer politischen Kampagne.
- Sie äußern Ihre politischen Ansichten in einer Umgebung, in der die Zuhörer denken könnten, dass Sie für Avanos sprechen.
- Sie leisten im Namen von Avanos Spenden oder Zahlungen an politische Parteien oder Kandidaten.

Nähere Informationen sind unserer [Policy on Conflicts of Interest](#) (Richtlinie über Interessenskonflikte) zu entnehmen.

**F.** Die Elektroinstallationsfirma meines Bruders sitzt in der Nähe einer unserer Produktionsstätten. Er würde dem Werk gerne seine Dienste anbieten. **Darf er Dienstleistungen in der Produktionsstätte von Avanos durchführen?**

**A.** **Das kommt darauf an.** Ihr Bruder kann Avanos seine Dienstleistungen anbieten, solange Sie für die Beauftragung dieser Dienstleistungen nicht zuständig und am Auswahlverfahren nicht beteiligt sind. Sein Unternehmen muss dann das übliche Auswahlverfahren durchlaufen und die Kriterien von Avanos erfüllen. Setzen Sie Ihre Teamleitung über die Situation in Kenntnis.

**F.** Meine Frau besitzt ein Unternehmen, das schon seit vielen Jahren Logistikleistungen für die Produktionsstätte durchführt, in der ich Einkaufsleiter bin. Bei meiner Einstellung habe ich Avanos darüber informiert und mir wurde gesagt, dass das kein Problem ist. In den letzten 2 Jahren ist das Geschäft meiner Frau nun erheblich gewachsen und ihr Unternehmen führt nun 70% der Logistikleistungen des Werks aus. **Ist das nach wie vor in Ordnung?**

**A.** **Das kommt darauf an.** Dies ist ein eindeutiger Interessenskonflikt, der Avanos schaden könnte. Wenden Sie sich mit diesem Thema an die Rechtsabteilung.

## HINWEIS

Versenden Sie ohne vorherige Genehmigung keine Fotos von Prozessen, Ausrüstungen oder Maschinen des Unternehmens an Dritte.

## VERTRAULICHE INFORMATIONEN

Unsere Unternehmen sind in einer Vielzahl an komplexen und wettbewerbsintensiven Märkten tätig. Jeder Beschäftigte und Vertragspartner muss sich darüber im Klaren sein, dass der Schutz von vertraulichen Informationen und Geschäftsgeheimnissen ebenso sichergestellt werden muss wie andere Vermögenswerte des Unternehmens. Vertrauliche Informationen müssen strengstens geheimgehalten werden und der Umgang mit solchen Informationen muss mit der angemessenen Sorgfalt erfolgen, um eine unbeabsichtigte oder unzulässige Offenlegung zu vermeiden. Vertrauliche Informationen müssen zudem durch den Schutz von Daten und Geräten vor Cybergefahren geschützt werden. Beachten Sie die Acceptable Use Policy (Richtlinie über die Nutzungsbedingungen), um Ihren Beitrag zum Schutz der Informationen und des Unternehmens zu leisten.

Wir sind zum Schutz vertraulicher Informationen verpflichtet. Im Zuge unserer Arbeitstätigkeit haben viele von uns Zugang zu vertraulichen Informationen, wie beispielsweise:

- Geschäftsplänen, einschließlich möglicher Übernahmen oder Veräußerungen
- Preisstrategien
- Finanzinformationen
- Patent- oder Markenmeldungen
- Informationen zu Produktentwicklungen oder Forschung und Entwicklung
- Informationen zu Beschäftigten, einschließlich des Einkommens, medizinischer Daten und Kontaktdaten
- Herstellungsverfahren
- Kundeninformationen und -daten

Geben Sie keinerlei vertrauliche Informationen an Personen außerhalb des Unternehmens preis, auch nicht an Mitglieder Ihrer eigenen Familie, es sei denn, dies geschieht zu legitimen Geschäftszwecken, wurde ordnungsgemäß genehmigt und gegebenenfalls durch eine schriftliche Vertraulichkeitsvereinbarung abgesichert. Die Informationen dürfen zu keinem anderen Zweck als der Durchführung von Arbeitsaufgaben verwendet werden. Selbst innerhalb des Unternehmens und unter Kollegen dürfen vertrauliche Informationen nur im nötigen Umfang weitergegeben werden.

Die Offenlegung vertraulicher Informationen, beispielsweise über Firmenübernahmen, Produktrückrufe, organisatorische Veränderungen, Kunden- und Lieferantenbeziehungen, finanzielle Informationen, personenbezogene Daten von Beschäftigten (Adressen, Telefonnummern, Personalnummern) oder andere sensible Daten außerhalb des Unternehmens kann der Wettbewerbsposition des Unternehmens und den Anteilseignern schaden. Tragen Sie zum Schutz vertraulicher Informationen bei:

**F.** Wenn ich eine ungewöhnliche oder unerwartete Anfrage von einer Person in leitender Funktion bekomme, ihr vertrauliche Informationen per E-Mail zukommen zu lassen, muss ich dies doch unmittelbar tun, oder?

**A.** **Reagieren Sie nicht vorschnell.** Die Anfrage kann unzulässig sein. Rufen Sie die Person an, um die Anfrage zu bestätigen. Dies wird man Ihnen danken. Versenden Sie die vertraulichen Informationen dann auf einem sicheren Weg entsprechend den empfohlenen Vorgehensweisen und nicht per E-Mail.

Melden Sie verdächtige E-Mails, Voicemails oder Textnachrichten dem IT-Sicherheitsteam und halten Sie sich an die festgelegten Prozesse Ihres Teams, wenn Sie betrügerische Aufforderungen erhalten.

**F.** Ich habe kürzlich im Senior Management eine Präsentation über eine mögliche Firmenübernahme gehalten. Das Projektteam möchte nun, dass ich diese Präsentation in Sharepoint einstelle. **Ist das in Ordnung?**

**A.** **Seien Sie vorsichtig damit.** Es liegt in Ihrer Verantwortung, vor dem Einstellen vertraulicher Informationen in Sharepoint sicherzustellen, dass der Zugang beschränkt ist, sodass sie nur vom Projektteam und anderen autorisierten Beschäftigten einsehbar sind. Wenn Sie jemals feststellen, dass Sie auf einer Sharepoint-Seite Zugang zu Informationen haben, von denen Sie annehmen, dass dieser beschränkt sein sollte, informieren Sie sofort die Rechtsabteilung.

## HINWEIS

Seien Sie vorsichtig, welche Informationen Sie über Avanos hinaus weitergeben. Selbst die Weitergabe von Namen, Telefonnummern und E-Mail-Adressen von Kollegen kann schon unzulässig sein, zu rechtlichen Problemen führen und dem Unternehmen und auch betroffenen Kollegen schaden. Wenden Sie sich an die Rechtsabteilung, bevor Sie potenziell vertrauliche Informationen nach außen tragen.

- Seien Sie vorsichtig beim Besprechen von geschäftlichen Themen in der Öffentlichkeit, z. B. in Aufzügen, Flugzeugen, im Restaurant und bei der Nutzung von Mobiltelefonen.
- Verwenden Sie Ihr Laptop nicht im Flugzeug, um geschäftliche Angelegenheiten zu bearbeiten, wenn jemand Ihren Bildschirm einsehen kann.
- Verweisen Sie alle Anfragen von Investoren, Analysten und den Medien an unsere Ansprechpartner in den Bereichen Corporate Communications oder Investor Relations.
- Leiten Sie externe Anfragen, die möglicherweise vertrauliche Informationen betreffen, an [ComplianceSupport@Avanos.com](mailto:ComplianceSupport@Avanos.com) weiter.
- Gestatten Sie ohne ordnungsgemäße schriftliche Genehmigung niemandem Zugang zu den Räumlichkeiten des Unternehmens.
- Verwenden Sie keine nicht öffentlichen Informationen über Avanos für den Handel mit Aktien oder Wertpapieren.
- Wenden Sie sich an die Rechtsabteilung, wenn Sie sich nicht sicher sind, ob es in Ordnung ist, Aktien des Unternehmens zu kaufen oder verkaufen.
- Halten Sie sich immer an unsere [Insider Trading Procedures](#) (Richtlinien über Insidergeschäfte).

Für Medienwerkzeuge wie soziale Netzwerke, Blogs oder Wikis gelten dieselben Regeln wie für alle anderen Kommunikationen. Posten Sie keine Informationen über Firmenübernahmen, Produktrückrufe, organisatorische Veränderungen, Kunden- und Lieferantenbeziehungen, finanzielle Informationen oder personenbezogene Daten von Beschäftigten (Adressen, Telefonnummern, Personalnummern, etc.), da diese überall auf der Welt verfügbar werden, sobald sie einmal gepostet sind, also auch für unsere Wettbewerber, selbst wenn der Post wieder gelöscht wird. Gehen Sie grundsätzlich davon aus, dass Unternehmensinformationen vertraulich sind, es sei denn, das Unternehmen hat diese Informationen selbst öffentlich gemacht. Darüber hinaus sind alle Dateien, Aufzeichnungen und Berichte, die im Laufe der Beschäftigungszeit erstellt oder erworben werden, Eigentum des Unternehmens.

## NUTZUNG VON UNTERNEHMENSRESSOURCEN

Wir sind verpflichtet, die von uns kontrollierten Ressourcen zu schonen. Zu den Unternehmensressourcen zählen unter anderem:

- Ausrüstung, Maschinen, Werkzeuge und Ersatzteile
- Warenbestand und Zubehör
- Telefone, Kopierer und Faxgeräte
- Computer, Laptops, Mobiltelefone, Tablets, Drucker und andere technische Mittel
- Systeme und Tools für den E-Mail- und Internetzugang
- Vertrauliche Informationen und Datensätze
- Erfindungen und Ideen
- Marken, Urheberrechte und Patente
- Geschäftsgeheimnisse und -pläne
- Forderungen
- Geschäftsbeziehungen
- Reputation

### Für alle Beschäftigten gilt:

- Nutzen Sie die Ressourcen des Unternehmens verantwortungsvoll und stellen Sie sicher, dass diese nicht missbräuchlich verwendet oder verschwendet werden. Respektieren und schützen Sie das Ansehen des Unternehmens.
- Verwalten Sie Budgets, Ausgaben und andere Mittel mit Genauigkeit und Sorgfalt.
- Beachten Sie die Reise- und Spesenrichtlinien von Avanos, die dazu dienen, die Wirtschaftlichkeit zu maximieren und Kosten zu minimieren.
- Beachten Sie die Sicherheitsverfahren und seien Sie achtsam, dass es nicht zum Verlust, Diebstahl oder Missbrauch von Unternehmensressourcen kommt.
- Seien Sie zurückhaltend beim Anklicken von Links unbekannter Absender und beim Beantworten von Anfragen, bei denen Informationen angefordert werden, selbst wenn sie aus dem eigenen Unternehmen zu stammen scheinen. Prüfen Sie die Hyperlinks und den E-Mail-Inhalt genau, um festzustellen, ob es sich um eine rechtmäßige E-Mail handelt. Melden Sie verdächtige E-Mails an das IT Cyber Security Team.
- Beschränken Sie den persönlichen Gebrauch von Avanos Ressourcen auf ein Minimum. Die gelegentliche private Nutzung des Computers für E-Mails oder den Internetzugang, des Kopierers, Faxes und Telefons ist gestattet, solange Sie dies nicht von Ihren Arbeitsaufgaben ablenkt und im Einklang mit den Richtlinien und Verfahren von Avanos geschieht.

- Lassen Sie keine anderen Personen die Ressourcen von Avanos nutzen, auch nicht Freunde und Familienmitglieder.
- Verwenden Sie an Avanos Computern immer Ihre eigene User ID und Ihr Passwort und teilen Sie dieses niemand anderem mit.
- Auf Computern und Mobilgeräten von Avanos darf ausschließlich von der IT zugelassene Software verwendet werden. Software darf nicht von Gerät zu Gerät kopiert werden, es sei denn, die Softwarelizenz gestattet dies.
- Gehen Sie sorgfältig mit Unternehmenswerten um und vermeiden Sie jegliche Nutzung, die zu einem Verlust oder einer Beschädigung führen könnte.

## AUFBEWAHRUNG VON DATENSÄTZEN

Wir sind verpflichtet, Datensätze anzulegen und aufzubewahren, die unsere Aktivitäten und Transaktionen als Unternehmen korrekt und angemessen wiedergeben, und diese so lange aufzubewahren, wie es die gesetzlichen und unsere eigenen Aufbewahrungsfristen verlangen.

Dies betrifft zum Beispiel auch:

- Verträge
- Rechnungen
- Unterlagen zum Beschäftigungsverhältnis
- Spesenabrechnungen
- Labor-Notebooks
- Import-/Export-Unterlagen
- Fertigungs- und Produktionsprotokolle
- Qualitätsprotokolle
- Forschungs- und Entwicklungsprüfungen
- Unterlagen über die Umweltbilanz
- Vertriebsberichte

Entsprechend dem geltenden Recht verfügt das Unternehmen über Richtlinien zur ordnungsgemäßen Verwaltung, Pflege und Aufbewahrung von Datensätzen. Jeder Einzelne von uns ist verantwortlich dafür, diesen Richtlinien zu entsprechen. Das bedeutet, dass die Datensätze der Wahrheit entsprechen und korrekt sein müssen. Sie müssen aufbewahrt und Personen zugänglich gemacht werden, die diese für die Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen und sie müssen nach Ablauf der gesetzlichen und unserer eigenen Aufbewahrungsfrist ordnungsgemäß entsorgt bzw. gelöscht werden.

**F.** Was soll ich tun, wenn ich eine E-Mail mit einem Link erhalte?

**A.** Die E-Mail und den Link genau überprüfen. Selbst wenn die E-Mail so aussieht, als käme von einem Ihnen bekannten Absender, könnte es sich um ein gehacktes Konto oder eine Phishing-E-Mail handeln. Achten Sie auf Rechtschreib- und Grammatikfehler.

Fragen Sie sich, ob Ihnen an der E-Mail oder am Link etwas merkwürdig erscheint. Haben Sie diese E-Mail erwartet? Wenn sie Ihnen irgendwie verdächtig erscheint, klicken Sie auf die Schaltfläche „Phishing Alarm“. Besser zweimal prüfen als den Klick bereuen.

**F.** Unsere Aufbewahrungsrichtlinie legt fest, dass wir unsere E-Mails nur für eine bestimmte Zeit aufbewahren sollen, ich möchte aber alle meine E-Mails auf einen USB-Stick ziehen und unbegrenzt behalten.

Dafür nehme ich keinen Speicherplatz von Avanos in Anspruch. **Das kann ich doch tun, oder? Ich weiß, dass ich einige meiner E-Mails auch nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist noch brauchen werde.**

**A.** Nein. Wir alle haben die Pflicht, Daten wie E-Mails zu löschen, wenn die gesetzliche oder unsere eigene Aufbewahrungsfrist abgelaufen ist.



## FINANZBERICHTERSTATTUNG

Avanos ist zu einer angemessenen, genauen und rechtzeitigen Offenlegung von Finanzdaten verpflichtet. Die Mitteilung von Finanzdaten erfordert ein höchstes Maß an Redlichkeit und Aufrichtigkeit.

Die Integrität der Buchführungs- und Finanzdaten basiert auf der Genauigkeit und Vollständigkeit der zugrunde liegenden Daten, die in den Unternehmensbüchern und -konten eingetragen werden. Die Rufschädigung für das Unternehmen und seine Investoren durch Übermittlung betrügerischer oder irreführender Datensätze kann erheblich sein.

Eine unehrliche Finanzberichterstattung kann für die involvierten Personen und das Unternehmen auch zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen haben. Die Angabe falscher oder irreführender Informationen in internen oder externen Finanzberichten ist streng untersagt.

Alle Beschäftigten und Vertragspartner haben ihren Beitrag dazu zu leisten, unsere finanzielle Integrität sicherzustellen:

- Stellen Sie sicher, dass alle Transaktionen ordnungsgemäß und in angemessener Zeit genehmigt und dokumentiert werden.
- Schützen Sie die Unternehmenswerte und vergleichen Sie regelmäßig die dokumentierten mit den tatsächlichen Unternehmenswerten.
- Sorgen Sie dafür, dass nur zulässige Geschäftsausgaben eingereicht bzw. genehmigt werden.
- Befolgen Sie die Finanzvorschriften des Unternehmens, um die Richtigkeit und Zuverlässigkeit der Buchführungsdaten sicherzustellen.
- Treffen Sie Ihre Entscheidungen in der Buchführung nach den Grundsätzen des Rechnungswesens und den Richtlinien von Avanos.
- Machen Sie keine falschen oder nicht belegten Angaben oder Eingaben in Unterlagen und Datensätze unseres Unternehmens, in öffentlichen Bekanntgaben oder in der internen oder externen Korrespondenz.
- Sorgen Sie für den adäquaten Schutz unserer Finanzdaten, indem Sie keine System-Zugangsdaten oder personenbezogenen Daten an unbekannte Adressaten versenden. Versenden Sie keine sensiblen Daten per E-Mail, auch nicht an interne Empfänger.

Fällt Ihnen irgendeine Auslassung, Verfälschung oder Ungenauigkeit bei gemachten Angaben auf, melden Sie dies umgehend gemäß [Protocol for Escalation of Code of Conduct Issues](#) (Protokoll zur Eskalation von Problemen im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex).

**F.** Das Jahresende naht und ich habe mein Budget noch nicht ausgeschöpft. **Kann ich eine Ausgabe vorziehen, von der ich weiß, dass sie nächstes Jahr ansteht, sodass sie noch dem diesjährigen Budget zugerechnet wird?**

**A. Nein. Ausgaben müssen für den korrekten Abrechnungszeitraum angegeben werden.** Rechnen Sie Aktivitäten in dem Jahr ab, in dem sie anfallen. Wenn Sie in diesem Jahr eine Aktivität im Voraus bezahlen müssen, die nächstes Jahr stattfindet, wenden Sie sich an Ihr lokales Finanzteam, um die Zahlung als Vorauszahlung zu verzeichnen.

**F.** Unsere Teamleitung hat uns aufgetragen, so viele Stunden wie nötig zu arbeiten, um unser Produktionsziel zu erreichen. Scheinbar gibt es jedoch ein „ungeschriebenes Gesetz“, dass Überstunden verboten sind und nur 40 Stunden in unserer Zeiterfassung erscheinen sollen. **Was soll ich tun?**

**A. Die Angelegenheit melden.** Sie sollen jederzeit Ihre tatsächlichen Arbeitsstunden angeben, in Übereinstimmung mit den lokalen Richtlinien, Gesetzen und Kollektivverträgen. Wenn Ihr Team Überstunden macht, muss dies korrekt angegeben werden. Wenn Überstunden bei Ihnen nicht genehmigt sind, sollten Sie Ihre Arbeit bei Ablauf Ihrer Arbeitsschicht beenden. Arbeiten Sie keine „ungezählten“ Stunden. Siehe [Anlaufstellen für Fragen, Anliegen und Bedenken](#).

**F.** Meine Teamleitung hat mich mit der Vorbereitung einer Bestellung in Höhe von USD 40.000 beauftragt, ist aber nur für einen Betrag von USD 20.000 autorisiert. **Kann ich zwei Bestellungen daraus machen, um zu vermeiden, eine Genehmigung von höherer Stelle einholen zu müssen?**

**A. Nein.** Legen Sie die Bestellung über USD 40.000 an und holen Sie die nötigen Genehmigungen ein. Wenn es Ihnen unangenehm ist, Ihre Teamleitung zu hinterfragen, wenden Sie sich an die Compliance-Abteilung oder an die Helpline für Compliance- und Ethikfragen. Siehe [Anlaufstellen für Fragen, Anliegen und Bedenken](#).

## BETRUGSPRÄVENTION

Alle betrügerischen Handlungen sind streng untersagt. AVANOS erwartet von seinen Beschäftigten und Vertragspartnern

- Aufrichtigkeit und Integrität im Umgang mit Materialien, Mitteln und Finanzberichtssystemen des Unternehmens;
- Vorbeugung, Erkennung und Meldung von Betrug.

Einige Beispiele für Betrug:

- Diebstahl von Bargeld, Inventar, Produkten oder anderen Vermögenswerten.
- Erwerb von Ausrüstungsgegenständen, Zubehör oder Materialien zum persönlichen Nutzen mit Mitteln des Unternehmens.
- Entgegennahme von Geld oder Geschenken von Lieferanten im Austausch gegen Geschäfte mit Avanos.
- Einreichung falscher oder irreführender Erstattungsanträge.
- Erhalt von Vergütung für Arbeitsunfälle, wenn Sie nicht mehr verletzt oder durch das Ereignis beeinträchtigt sind.
- Abschreibung einbringlicher Vermögenswerte oder Außenstände.
- Nutzung von Unternehmenswerten zum persönlichen Vorteil.
- Angabe von Umsätzen, bevor der Verkauf abgewickelt ist.
- Fälschung von Zeiterfassungskarten oder Zeitangaben.
- Ungültige Eingaben ins Buchhaltungssystem.
- Anweisung oder Entgegennahme von Zahlungen für Waren, die nicht eingegangen sind oder Dienstleistungen, die nicht ausgeführt wurden.
- Anweisung oder Entgegennahme von Zahlungen für Stunden, die nicht gearbeitet wurden oder Ausgaben, die nicht angefallen oder dokumentiert sind.
- Fälschungen jeder Art.

**F.** Ein Kunde hat mich gebeten, Lieferungen, die wir nächsten Monat vornehmen, schon diesen Monat zu verbuchen. **Was soll ich tun?**

**A.** **Es nicht tun.** Dies wirkt sich auf unsere Finanzergebnisse aus und kann als Betrug angesehen werden. Sprechen Sie mit Ihrer Teamleitung, um über das bestehende Problem mit diesem Kunden zu berichten.

**F.** Am Wochenende habe ich versehentlich meine Firmen-Kreditkarte verwendet, als ich meinen Privatwagen betankt habe. **Bekomme ich jetzt Ärger?**

**A.** **Nein.** Wir alle machen Fehler. Achten Sie nur darauf, dass Sie das in Ihrer nächsten Spesenabrechnung angeben und die belastete Summe wieder ausgleichen. Wenn dies jedoch ständig passiert, kann das zu Disziplinarmaßnahmen führen.

## DAS RICHTIGE TUN - DER WEG VON AVANOS

Diesen Verhaltenskodex zu lesen, ist nur ein Anfang. Wir erwarten von allen, jederzeit ethisch, rechtskonform und entsprechend den Grundsätzen des Verhaltenskodex zu handeln. **Bei unserem unternehmerischen Handeln das Richtige zu tun, ist der Weg von Avanos - und unabdingbar für die Gesundheit und das Wachstum unseres Unternehmens.** Jeder von uns ist dafür verantwortlich, den Kodex selbst einzuhalten, mutmaßliche Verstöße zu melden und das Unternehmen dabei zu unterstützen, potenzielle Verstöße zu untersuchen. Sie können nicht Ihren Job oder Ihre Zusatzleistungen verlieren oder in Ihrer Position herabgesetzt, suspendiert, bedroht, schikaniert oder diskriminiert werden, weil Sie ein Thema im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex nach Treu und Glauben vorgebracht haben.

Der Verhaltenskodex dient als Leitfaden für „richtiges“ Handeln im Umgang mit Kunden, Lieferanten, anderen Beschäftigten, Vertragspartnern, Wettbewerbern und der Öffentlichkeit. Ihnen stehen verschiedene Anlaufstellen zur Verfügung, die Ihre Fragen beantworten und Ihre Informationen über mögliche Verstöße entgegennehmen können. Siehe [Anlaufstellen für Fragen, Anliegen und Bedenken](#) auf Seite 5 in diesem Verhaltenskodex.

„Indem Sie jeden Tag **auf richtige Weise das Richtige tun** und sich unserem Verhaltenskodex verpflichten, können Sie jeden Tag dazu beitragen, einen positiven, produktiven Arbeitsplatz zu erschaffen, und genau so einen Arbeitsplatz verdienen wir alle.“

**Joe Woody**  
Chief Executive Officer