Verhaltenskodex für die Mitarbeiter und Lieferanten- Code of conduct for employees and suppliers

Beschwerdemanagement Leibold & Amann

Das Beschwerdemanagement umfasst alle systematischen Maßnahmen seitens Leibold & Amann, zur Erfassung, Bearbeitung und Analyse von Beschwerden hinsichtlich ökologischer, sozialer und ökonomischer Aspekte, um nicht nur Beschwerden im Rahmen Kontext der Organisation zu bearbeiten, und die Kundenzufriedenheit zu steigern, sondern auch Menschenrechte und Umweltstandards entlang der Lieferkette zu sichern.

Generell sind folgende Bereiche Abteilungen in die Bewertung / Bearbeitung von Beschwerden implementiert:

- Personalmanagement
- Qualitätsmanagement
- Geschäftsleitung

Beschwerdemanagement zentrale E-Mail-Adresse

- Beschwerdemanagement@leiboldundamann.com

1. Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und Regelungen

Die Fa. Leibold & Amann sowie ihre beauftragten Lieferanten verpflichten sich, die jeweils geltenden Gesetze, Vorschriften und Regelungen der Länder, in denen sie ihrer Geschäftstätigkeit nachgehen zu befolgen

2. Achtung und Wahrung von Menschenrechten

Die Fa. Leibold & Amann sowie ihre beauftragten Lieferanten verpflichten sich zur Wahrung der Menschenrechte. Sie sind verpflichtet, ihre Mitarbeiter mit Fairness, Würde und Respekt zu behandeln.
Das Persönlichkeitsrecht, die Würde und Privatsphäre der Mitarbeiter wird geachtet.
Die Fa. Leibold & Amann sowie ihre beauftragten Lieferanten haben angemessene Maßnahmen zu treffen, um in seinen Produkten keine Rohstoffe zu nutzen, die direkt oder indirekt bewaffnete Gruppen finanzieren, die Menschenrechte verletzen.
Vorgaben hinsichtlich Conflict-Minerals (Dodd-Frank-Act, Sec. 1502) und Entwurf EU-Verordnung über Mineralien aus Konfliktgebieten, sind einzuhalten und entsprechend in der Lieferkette abzusichern.

3. Einhaltung von Arbeitnehmerrechten

Die Fa. Leibold & Amann sowie ihre beauftragten Lieferanten verpflichten sich, dass Prinzipien der Chancengleichheit beachtet werden.
Mitarbeiter sind bei Einstellung und Beschäftigung nicht wegen ihres Geschlechts ihres Alters, ihrer ethnischen Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, und/oder etwaigen Behinderung, sexueller Orientierung, Religion, politischen Überzeugung oder aus ähnlichen Gründen zu diskriminieren.
Jegliche Form physischer oder psychischer Gewalt gegen Mitarbeiter sowie sexuelle Belästigungen dürfen nicht toleriert werden.
Zwangs- oder Kinderarbeit, ist verboten, nationale und internationale Vereinbarungen, die das Mindestalter von Mitarbeitern festlegen, sind zwingend zu beachten.
Vergütung und Arbeitszeit von Mitarbeitern müssen sich im jeweiligen gesetzlichen Rahmen bewegen, fair und angemessen sein.
Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter an deren Arbeitsplatz ist zu gewährleisten.
Es ist ein Arbeitsumfeld zu bieten, das Unfallverhütung fördert und Gesundheitsrisiken für Mitarbeiter minimiert.
Nationale, und soweit zutreffend internationale Arbeitsschutzvorschriften des jeweiligen Landes sind zu beachten; und die Mitarbeiter zu deren Einhaltung anzuhalten.

4. Fairer Wettbewerb und Kartellbekämpfung

Die Fa. Leibold & Amann sowie ihre beauftragten Lieferanten verpflichten sich hinsichtlich eines fairen Verhaltens im Wettbewerb und zur Einhaltung geltender kartellrechtlicher Vorschriften.
Unlautere Preis- oder Angebotsabsprachen, Marktaufteilungen oder der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung sind unzulässig.

5. Korruptionsbekämpfung

In Bezug auf Korruption und Bestechung verfolgt Fa. Leibold & Amann sowie ihre beauftragten Lieferanten eine Null-Toleranz-Politik, nationale sowie internationale Gesetze zur Korruptionsbekämpfung sind einzuhalten
Zuwendungen in der Absicht, sich hierdurch einen geschäftlichen Vorteil zu verschaffen, müssen immer in einem angemessenen Verhältnis stehen, die gilt gleichermaßen für alle gewährten Anreize, Geschenke, Gefälligkeiten oder sonstige Vorteile oder Zuwendungen.
Bei Ausschreibungen sind die Gesetze und Regeln des fairen Wettbewerbs zu beachten.

"Zuwendungen in der Absicht sich einen geschäftlichen Vorteil zu verschaffen (…) müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen"

- ➔ Zuwendungen mit der Absicht sich einen Vorteil zu verschaffen, müssen absolut ausgeschlossen sein und sind nicht akzeptabel
- ➔ lediglich kleinere Zuwendungen und Geschenke im Rahmen der normalen Kontaktpflege sind bis max. 40 € zulässig

6. Geldwäsche

Die Fa. Leibold & Amann sowie ihre beauftragten Lieferanten verpflichten sich, sich an die gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention zu halten, und sich nicht an Geldwäscheaktivitäten jeglicher Form zu beteiligen.

7. Datenschutz

Die Fa. Leibold & Amann sowie ihre beauftragten Lieferanten verpflichten sich an anwendbar datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu halten. Vertrauliche Geschäftsdaten, die im Zusammenhang mit Leibold & Amann sowie deren Kunden stehen, müssen sicher aufbewahrt und dürfen ohne vorheriges Einverständnis nicht verwendet oder gegenüber Dritten offengelegt werden.

- ➔ Die Vorgaben zum Datenschutz beinhalten auch jegliche Mitarbeiterinformationen entsprechend geltenden Datenschutzrichtlinien (nach deutscher Rechtsprechung), und müssen umgesetzt und eingehalten werden.
- ➔ **Ergänzung zu Punkt 7 – 09.03.2026**
  Informationen die von Strafverfolgungsbehörden und Gerichten angefordert werden, unterliegen nicht der Geheinhaltung und dürfen ohne Rückfrage weitergegeben werden.

8. Einfuhr- und Ausfuhrbestimmungen

Die Fa. Leibold & Amann sowie ihre beauftragten Lieferanten verpflichten sich zur Einhaltung anwendbar /zutreffende Import- und Exportkontrollvorschriften, Sanktionen, Embargos, Gesetzen,

9. Umweltschutz und Produktsicherheit

Die Fa. Leibold & Amann sowie ihre beauftragten Lieferanten verpflichten sich Rechtsnormen und internationale Umweltschutzstandards zu beachten., und Umweltbelastungen so gering wie möglich zu halten.
Zur Vermeidung von Umweltrisiken und zur Verbesserung bestehender Umweltschutzstandards sind geeignete Managementsysteme zu implementieren.
Die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien sind seitens Leibold & Amann sowie beauftragter Lieferanten zu fördern.

- ➔ L&A als auch beauftragten Lieferanten sind aktiv zur Mitarbeit hinsichtlich der Reduzierung spezifischer Umweltbelastungen für Wasser und Luft, sowie Maßnahmen zur möglichsten Reduzierung von Abfall und Schrott angehalten.
- ➔ Zudem verpflichten wir uns im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben und Selbstverpflichtungen mit Kunden die Treibhausgasemissionen auf das wirtschaftliche und technische Minimum zu reduzieren und soweit möglich erneuerbare Energien einzusetzen

9.1 Abfallvermeidung

Die Fa. Leibold & Amann sowie ihre beauftragten Lieferanten verpflichten sich zu Vermeidung, kontinuierlicher Reduzierung von Abfällen.
Gesetzliche- / behördliche Vorgaben zur Abfallentsorgung müssen eingehalten werden.
Umweltschutz, Mülltrennung sowie ein geringer Ressourcenverbrauch ist ein erklärtes Ziel der Fa. Leibold & Amann.
Müll ist zu trennen und entsprechend zu entsorgen.
Müll und Verpackungsmaterialien bleiben bis zur fachgerechten Entsorgung Eigentum des Auftragnehmers / Verursacher.
Eine Entsorgung durch den Auftraggeber, bzw. beim Auftraggeber entbindet den Verursacher nicht von rechtlichen Schritten hinsichtlich möglicher Umweltschäden, bzw. rechtlicher belange

9.2 Klimaschutz / Nachhaltigkeit (Ressourcenschutz) / Energieeffizient /

Gesetzlichen Vorgaben zum Klimaschutz sowie ggf. geltender nationaler Vorgaben der Anlieferländer falls bekannt, müssen
beachtet und eingehalten werden
Erforderlicher Maßnahmen zur kontinuierlichen Reduzierung der CO2 Emissionen / Nachhaltigkeit / Energieeffizient, müssen bei der Prozessplanung berücksichtigt werden.
Die Fa. Leibold & Amann sowie ihre beauftragten Lieferanten verpflichten sich kontinuierlichen Reduzierung, sowie Einhaltung gesetzlicher- / behördlicher Vorgaben.

10. Vertrauliche Daten und geistiges Eigentum

Die Fa. Leibold & Amann sowie ihre beauftragten Lieferanten verpflichten sich, vertrauliche Informationen und Geheimnissen streng vertraulich zu behandelt und dass diese Informationen und Geheimnisse nicht unzulässig zu verwenden oder Dritten, ohne vorherige Genehmigung durch Leibold & Amann und/ oder dem Kunden, offen zu legen.

11. Hinweise auf Entdeckung und Bekämpfung von Verstößen gegen Verhaltensvorschriften im Unternehmen (Whistle Blowing)

Anonyme Hinweise auf mögliche Verstöße gegen interne Verhaltensvorschriften und Gesetze sind jederzeit, ohne Befürchtung möglicher Konsequenzen, über eine Meldung mittels des im Unternehmen befindlichen Briefkasten, oder direkter Ansprache der Geschäftsleitung möglich.

12. Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn die persönlichen Interessen im Widerspruch zu den Interessen von Leibold & Amann stehen, und sich dadurch Loyalitätskonflikte ergeben könnten.
Mögliche Auslösesituationen für Interessenkonflikt;

- Aktivitäten / Interessen nahestehenden Personen, oder Verwandter
- ungerechtfertigte persönliche Vorteile oder Vorteile für Verwandte und/oder nahestehende Personen
- Interessenkonflikt durch Nebenerwerbstätigkeiten
- Mitgliedschaften in Organisation welche idiologischen bzw. den im Verhaltenskodex L&A beschriebenen Grundsätzen widersprechen.

Es sollten nicht nur tatsächliche Interessenkonflikte vermeiden werden, sondern auch Situationen, in denen Außenstehende den Eindruck eines Interessenkonflikts erhalten könnten, auch wenn dies der/die Mitarbeiter/in nicht beabsichtigt.

Viele tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte lassen sich auf eine sowohl für den betroffenen Mitarbeitenden als auch für das Unternehmen akzeptable Weise lösen.
Der betroffene Mitarbeitende soll sich umgehend an den direkten Vorgesetzten bzw. die Geschäftsleitung wenden, damit eine angemessene Lösung gefunden werden kann.

13. Arbeitszeiten

Gesetzlicher- / behördlicher Vorgaben entsprechend den aktuellen Fassung Arbeitszeitgesetz (ArbZG) sind bindend, und müssen beachtet werden.

14. Frauenrechte

Entsprechend dem Verhaltenskodex müssen, Diskriminierung unterbunden, die Chancengleichheit gewahrt, sowie eine respektvolle Kommunikation und Vertraulichkeit in der Organisation verpflichtend eingehalten, sowie ggf. erforderliche Maßnahmen zur Gewaltprävention umgesetzt werden.
Entsprechend grundlegenden Menschenrechten, ist sicherzustellen, dass Frauen und Mädchen die gleichen Chancen und Freiheiten wie Männer haben.

15. Ethische Rekrutierung

Die Fa. Leibold & Amann sowie ihre beauftragten Lieferanten gewährleistet die Einhaltung der Transparenz des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses und die Gleichbehandlung aller Bewerber und Arbeitnehmer und bietet damit einen fairen Rahmen. Anforderungen in Bezug auf persönliche Merkmale (z. B. Alter und Geschlecht) werden nur dann angewendet, wenn diese für eine Position unbedingt erforderlich sind.
Dem Bewerber werden keine Fragen gestellt, die für die Position und oder die Arbeitsleistung nicht relevant sind, wie z. B. Gesundheitszustand, Schwangerschaft, religiöse Überzeugungen, sexuelle Orientierung oder ethnische Zugehörigkeit.

16. Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

Die Fa. Leibold & Amann gewährleistet Themen wie Gleichberechtigung, Vielfalt & Inklusion fest in den Unternehmensleitbild, Geschäftsprozessen und der Führungskultur zu verankern.
Wir setzen uns dafür ein, dass sich die vorhandene Vielfalt unserer Gesellschaft auch im Arbeitsumfeld widerspiegelt, dies wertgeschätzt und als Bereicherung verstanden wird.
Aus diesem Grund erwarten wir auch von unseren Lieferanten, dass sie sich für ein Arbeitsumfeld einsetzt das ein Klima der Akzeptanz, Toleranz und Wertschätzung zulässt.

17. Gesundheitsschutz; Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Fa. Leibold & Amann sowie ihre beauftragten Lieferanten sind für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Übermäßige körperliche oder geistige Ermüdung sind durch geeignete Maßnahmen zu verhindern.

17.1 Lärmemission

Wir als Unternehmen Leibold & Amann, sowie unserer Lieferanten ist die Reduzierung und Kontrolle von Lärmemissionen, ein wesentlicher Bestandteil der Nachhaltigkeitsrichtlinien (Code of Conduct), sowie Umweltschutzbestimmungen in Lieferketten. Lärmemissionen sind zu minimieren, geltende gesetzliche Grundlagen (wie die TA-Lärm in Deutschland, sowie geltender nationaler Vorgaben) einhalten, und entsprechende kontinuierliche Verbesserungsmaßnahmen zu planen und umzusetzen.

18. Finanzielle Verantwortung (Sustainable Finance)

Finanzentscheidungen sollten neben Rendite auch ökologische (Environmental), soziale (Social) und unternehmensethische (Governance) Kriterien – kurz ESG – berücksichtigen. Es geht darum, Finanzielle Entscheidungen in Unternehmen oder Projekte entsprechend zu lenken, um langfristige Stabilität zu sichern und Umweltschäden zu minimieren.

19. Tierschutz

Die Verpflichtung von seitens Leibold & Amann, sowie seitens der Lieferanten zur Einhaltung von Tierschutzstandards ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsrichtlinien (Code of Conduct), und sind im Rahmen der Forderungen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) einzuhalten.
Wir wie unsere Lieferanten sind verpflichtet, geltende Tierschutzgesetze einzuhalten und oft auch darüberhinausgehende Standards in der Haltung, Pflege und Vermeidung von Tierversuchen zu garantieren.

20. Bodenqualität

Die Verpflichtung seitens Leibold & Amann, sowie seitens der Lieferanten, zu Einhaltung geltender Standards gesetzlicher behördlicher Vorgaben / Gesetzte sind Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsrichtlinien (Code of Conduct),
der Schutz von Ökosystemen und ihre Beeinflussung der Bodenqualität sind kontinuierlich zu überwachen, um Erosion, Nährstoffabbau, Verdichtung und Verunreinigungen zu verhindern.

21. Künstliche Inteligenz

Die Nutzung Künstliche Intelligenz (KI) zur Unterstützung IT generierter Aussagen, Vorhersagen, Empfehlungen oder Entscheidungen, entbinden nicht der menschlichen Kontrolle, eine alleinige Nutzung Künstliche Intelligenz (KI), ist nur entsprechend vorheriger Verifizierung / Validierung erlaubt.

22. Schutz geistigen Eigentum

Der Schutz geistigen Eigentums hinsichtlich registrierbarerer Schutzrechte (z.B. Patente, Marken, Designs), entsprechend geltender nationaler / internationaler Gesetze, müssen beachtet, und eingehalten werden.

QMB Michael Schick

Leibold & Amann
GmbH. & Co. KG.
Fabrik für Präzisionsdrehteile
78669 Wellendingen-Wilflingen

Verhaltenskodex für die Mitarbeiter und Lieferanten- Code of conduct for employees and suppliers

Complaints Management Leibold & Amann
The complaints management system encompasses all systematic measures taken by Leibold & Amann to record, process, and analyze complaints regarding ecological, social, and economic aspects, in order to address not only complaints within the context of the organization. to process and increase customer satisfaction, but also to ensure human rights and environmental standards along the supply chain.

Generally, the following departments are implemented in the evaluation/processing of complaints:

- Personnel management
- Quality management
- CAO Management

Complaints management central email address

- Beschwerdemanagement@leiboldundamann.com

1.with Laws, Rules and Regulations
Leibold & Amann and its commissioned suppliers undertake to comply with the applicable laws, regulations and regulations of the countries in which they conduct their business

2. Respect and protection of human rights
Leibold & Amann and its contracted suppliers undertake to protect human rights. They have an obligation to treat their employees with fairness, dignity and respect. The personal rights, dignity and privacy of employees are respected. Leibold & Amann and its commissioned suppliers must take appropriate measures to ensure that their products do not use any raw materials that directly or indirectly finance armed groups that violate human rights. Specifications regarding conflict minerals (Dodd-Frank-Act, Sec. 1502) and the draft EU regulation on minerals from conflict areas must be observed and secured accordingly in the supply chain.

3. Compliance with workers' rights
Leibold & Amann and its commissioned suppliers undertake to observe the principles of equal opportunities. Employees are not to be discriminated against in hiring and employment because of their sex, age, ethnic origin, nationality, skin color and/or any disability, sexual orientation, religion, political opinion or for similar reasons. Any form of physical or psychological violence against employees and sexual harassment must not be tolerated. Forced or child labor is prohibited, national and international agreements that specify the minimum age of employees must be observed. Employees' remuneration and working hours must be within the respective legal framework and must be fair and appropriate. The safety and health of employees at their workplace must be guaranteed. A working environment must be provided that promotes accident prevention and minimizes health risks for employees. National and, where applicable, international occupational health and safety regulations of the respective country must be observed; and encourage employees to comply with them.

4. Fair competition and the fight against cartels
Leibold & Amann and its commissioned suppliers undertake to behave fairly in competition and to comply with applicable antitrust regulations. Unfair price or offer fixing, market sharing or the abuse of a dominant position are not permitted.

5. Anti-corruption policy,
Leibold & Amann and its commissioned suppliers pursue a zero-tolerance policy, and national and international anti-corruption laws must be observed Benefits intended to gain a business advantage must always be proportionate, and this applies equally to any inducement, gift, favor or other advantage or benefit granted. When tendering, the laws and rules of fair competition must be observed. "Benefits intended to gain a commercial advantage (...) must be proportionate"

→ Contributions with the intention of gaining an advantage must be absolutely excluded and are not acceptable
→only smaller donations and gifts within the framework of normal contact maintenance are permitted up to a maximum of €40 (40US$)

6. Money Laundering
Leibold & Amann and its commissioned suppliers undertake to comply with the legal obligations to prevent money laundering and not to participate in any form of money laundering activities.

7. Privacy
Leibold & Amann and its commissioned suppliers undertake to comply with applicable data protection regulations. Confidential business data relating to Leibold & Amann and its customers must be stored securely and may not be used or disclosed to third parties without prior consent.

→ The data protection requirements also include any employee information in accordance with the applicable data protection guidelines (according to German case law) and must be implemented and observed

→ Addition to point 7 – March 9, 2026
Information requested by law enforcement agencies and courts is not subject to confidentiality and may be disclosed without consultation.

8. Import and Export Regulations
Leibold & Amann and its commissioned suppliers undertake to comply with applicable / applicable import and export control regulations, sanctions, embargoes, laws,

9. Environmental protection and product safety
Leibold & Amann and its contracted suppliers undertake to observe legal norms and international environmental protection standards and to keep environmental pollution as low as possible. Suitable management systems must be implemented to avoid environmental risks and to improve existing environmental protection standards. The development and dissemination of environmentally friendly technologies are to be promoted by Leibold & Amann and commissioned suppliers.

→L&A as well as commissioned suppliers are actively required to cooperate with regard to reducing specific environmental pollution for water and air, as well as measures to reduce waste and scrap as much as possible.

→In addition, we undertake to reduce greenhouse gas emissions to an economic and technical minimum within the framework of legal requirements and voluntary commitments with customers and to use renewable energies as far as possible

9.1 Waste prevention

Leibold & Amann and its contracted suppliers undertake to avoid and continuously reduce waste.
Legal/regulatory requirements for waste disposal must be complied with.
Environmental protection, waste separation, and low resource consumption are declared objectives of Leibold & Amann.
Waste must be separated and disposed of appropriately.
Waste and packaging materials remain the property of the contractor/producer until they are disposed of properly.
Disposal by the client or at the client's premises does not release the producer from legal action with regard to possible environmental damage or legal issues.

9.2 Climate protection / Sustainability (resource conservation) / Energy efficiency /

Legal requirements for climate protection and, where applicable, applicable national requirements of the countries of delivery, if known, must be observed and complied with.
Necessary measures for the continuous reduction of CO2 emissions/sustainability/energy efficiency must be taken into account in process planning.
Leibold & Amann and its contracted suppliers undertake to continuously reduce and comply with legal/regulatory requirements.
Leibold & Amann and its contracted suppliers are committed to continuous reduction and compliance with legal/regulatory requirements.

10. Confidential Information and Intellectual Property

Leibold & Amann and its commissioned suppliers undertake to treat confidential information and secrets as strictly confidential and not to use this information and secrets inadmissibly or to disclose them to third parties without prior approval by Leibold & Amann and/or the customer .

11. Indications of the discovery and fight against violations of codes of conduct in the company (whistle blowing)

Anonymous references to possible violations of internal rules of conduct and laws are possible at any time, without fear of possible consequences, by reporting them to the company's mailbox or by contacting management directly.

12. Conflicts of Interest

A conflict of interest exists when personal interests conflict with the interests of Leibold & Amann, and conflicts of loyalty could arise as a result.
Possible trigger situations for conflict of interest;
- Activities/interests of close people, or relatives
- unjustified personal advantages or advantages for relatives and/or close persons
- Conflict of interest due to sideline activities
- Memberships in organizations which contradict ideological principles, or the principles described in the L&A Code of Conduct.

Not only actual conflicts of interest should be avoided, but also situations where outsiders could get the impression of a conflict of interest, even if the employee does not intend it.

Many actual or potential conflicts of interest can be resolved in a manner that is acceptable to both the individual concerned and the company.
The affected employee should immediately contact their direct superior or management so that an appropriate solution can be found.

13. Working Time Regulations/Directive

Legal/regulatory requirements in accordance with the current version of the Working Hours Act (ArbZG) are binding and must be observed

14. Women's rights

In accordance with the code of conduct, discrimination must be prevented, equal opportunities must be upheld, respectful communication and confidentiality must be observed within the organization, and any necessary measures to prevent violence must be implemented.
In accordance with fundamental human rights, it must be ensured that women and girls have the same opportunities and freedoms as men.

15. Ethical recruitment

Leibold & Amann and its contracted suppliers guarantee transparency in the application and recruitment process and equal treatment of all applicants and employees, thereby providing a fair framework. Requirements relating to personal characteristics (e.g., age and gender) are only applied if they are absolutely necessary for a position.
Applicants will not be asked any questions that are not relevant to the position and/or job performance, such as health status, pregnancy, religious beliefs, sexual orientation, or ethnicity.

16. Diversity, equality, and inclusion

Leibold & Amann is committed to firmly anchoring issues such as equality, diversity, and inclusion in its corporate mission statement, business processes, and management culture.
We are committed to ensuring that the diversity that exists in our society is also reflected in the working environment, that it is valued and understood as an enrichment.
For this reason, we also expect our suppliers to promote a working environment that fosters a climate of acceptance, tolerance, and appreciation.

17. Health protection; safety in the workplace

Leibold & Amann and its contracted suppliers are responsible for ensuring a safe and healthy working environment. Appropriate occupational safety systems are established and implemented to take the necessary precautions against accidents and damage to health that may arise in connection with the work. Excessive physical or mental fatigue must be prevented by taking appropriate measures.

17.1 Noise emission

For us Leibold & Amann, as well as for our suppliers, reducing and controlling noise emissions is an essential component of our sustainability guidelines (Code of Conduct) and environmental protection regulations in our supply chains. Noise emissions must be minimized, applicable legal requirements (such as the TA-Lärm in Germany, as well as applicable national regulations) must be met, and corresponding continuous improvement measures must be planned and implemented.

18. Financial responsibility (sustainable finance)

In addition to returns, financial decisions should also take into account environmental, social, and corporate governance criteria—ESG for short. The aim is to steer financial decisions in companies or projects accordingly in order to ensure long-term stability and minimize environmental damage.

19. protection of animals
The commitment of Leibold & Amann, as well as of our suppliers, to comply with animal welfare standards is an essential component of our sustainability guidelines (Code of Conduct) and must be adhered to in accordance with the requirements of the Supply Chain Due Diligence Act (LkSG).
We and our suppliers are obligated to comply with applicable animal welfare laws and often also to guarantee higher standards in the keeping, care, and avoidance of animal testing.

20. Quality of the soil
The commitment of Leibold & Amann, as well as of its suppliers, to comply with applicable standards and legal regulations is part of our sustainability guidelines (Code of Conduct).
The protection of ecosystems and their impact on soil quality must be continuously monitored to prevent erosion, nutrient degradation, compaction, and contamination.

21. artificial intelligence
The use of artificial intelligence (AI) to support IT-generated statements, predictions, recommendations, or decisions does not eliminate the need for human oversight; the use of artificial intelligence (AI) on its own is permitted only following prior verification and validation..

22. Intellectual Property Protection
Intellectual property rights, including registrable rights (e.g., patents, trademarks, designs), must be observed and complied with in accordance with applicable national and international laws.

QMB Michael Schick

Leibold & Amann
GmbH. & Co. KG.
Fabrik für Präzisionsdrehteile
78569 Wellendingen-Wilflingen