



VERHALTENSKODEX

Code of Conduct

Stand: Januar 2022

1. Allgemeine Grundsätze

Das Unternehmen richtet seine geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen an den allgemein gültigen ethischen Werten, insbesondere der Integrität, der Glaubwürdigkeit und dem Respekt vor der Menschenwürde aus. Es fördert auf geeignete Weise Transparenz, verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen.

Der Verhaltenskodex stellt verbindliche Regeln dar, die von jedem Mitarbeiter des Unternehmens zu beachten sind. Insbesondere die Mitglieder der Geschäftsführung und alle Führungskräfte tragen die Verantwortung für die aktive Umsetzung dieses Verhaltenskodex. Sie haben in jeder Hinsicht eine Vorbildfunktion zu erfüllen. Der Kodex ist Grundlage und Leitfaden für die Bewältigung ethischer und rechtlicher Herausforderungen bei der täglichen Arbeit. Jeder Mitarbeiter kann sich mit Fragen und Hinweisen in diesem Zusammenhang an seinen Vorgesetzten oder den Geschäftsführer wenden.

Das Unternehmen erwartet von seinen Lieferanten die Beachtung der Leitwerte des Verhaltenskodex, unterstützt sie hierbei bestmöglich und fordert sie auf, Gleiches in ihren Lieferantenketten zu tun.

Das Unternehmen beachtet die Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder, in denen es tätig ist. Dies gilt ausdrücklich auch für Embargo-, Zoll- und Exportkontrollbestimmungen.

2. Verhalten gegenüber Wettbewerbern, Geschäftspartnern und Dritten

Das Unternehmen achtet die Regeln eines fairen und offenen Wettbewerbs und trifft keine Absprachen, die den Wettbewerb in unzulässiger Weise beeinflussen.

Mitarbeiter des Unternehmens sind verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten. Verboten ist insbesondere jede Absprache, aber auch jede abgestimmte Verhaltensweise mit Wettbewerbern zu folgenden Themen:

- Preise und Preisbestandteile
- Konditionen
- Kunden

1. General Principles

The company bases its business actions and decisions on generally applicable ethical values, in particular integrity, credibility and respect for human dignity. It promotes transparency, responsible management and control in the company in a suitable manner.

The Code of Conduct represents binding rules that must be observed by every employee of the company. In particular, the members of the management and all managers are responsible for the active implementation of this code of conduct. They have to fulfil a role model function in every respect. The Code is the basis and guideline for dealing with ethical and legal challenges in day-to-day work. Every employee can contact his superior or the managing director with questions and information in this context.

The company expects its suppliers to observe the guiding values of the Code of Conduct, supports them in this as best they can and encourages them to do the same in their supply chains.

The company respects the laws and regulations of the countries in which it operates. This also expressly applies to embargo, customs and export control regulations.

2. Conduct towards competitors, business partners and third parties

The company respects the rules of fair and open competition and does not make any agreements that improperly influence competition.

Company employees are obliged to comply with the rules of fair competition. In particular, any agreement, but also any coordinated behaviour with competitors on the following topics is prohibited:

- Prices and price components
- Conditions
- Customers

- Liefergebiete
- Quoten und Kapazitäten
- Verabredete Marktaustritte
- Abstimmung über geplante Innovationen
- Boykotte

Erfolgt die Vergabe eines Auftrags auf der Grundlage einer formalen Ausschreibung, wird das Unternehmen Angebote mit anderen Bietern weder absprechen noch abstimmen. Dies gilt sowohl für öffentliche als auch für beschränkte Ausschreibungen und unabhängig davon, ob es sich um ein Vergabeverfahren der öffentlichen Hand oder von einer privaten Stelle handelt.

Das Unternehmen wendet sich ausdrücklich gegen jede Form der Korruption im In- und Ausland und vermeidet schon den Anschein, durch unlautere Geschäftspraktiken Einfluss auf geschäftliche Entscheidungen nehmen zu wollen.

Kein Mitarbeiter darf die geschäftlichen Verbindungen des Unternehmens zum eigenen oder fremden Vorteil oder zum Nachteil des Unternehmens ausnutzen. Das bedeutet insbesondere, dass kein Mitarbeiter im Geschäftsverkehr unerlaubte private Vorteile (z.B. Geld, Sachwerte, Dienstleistungen) gewährt oder annimmt, die geeignet sind, eine sachgerechte Entscheidung zu beeinflussen. Jeder Mitarbeiter des Unternehmens ist verpflichtet, bei Verdachtsmomenten oder rechtlichen Zweifeln hinsichtlich des Vorliegens von Korruption oder Wirtschaftskriminalität Rat bzw. Hilfe einzuholen. Rat bzw. Hilfe bietet der Geschäftsführer.

Einladungen, wie zum Beispiel zu Geschäftsessen oder Veranstaltungen, die anerkannten Geschäftsgepflogenheiten entsprechen und angemessen sind, dürfen ausgesprochen oder angenommen werden, wenn sie nicht der unzulässigen Bevorzugung dienen. Dasselbe gilt für die Annahme oder Gewährung von Geschenken. Bestehen Zweifel hinsichtlich des Vorliegens eines sachlichen Grundes oder der Üblichkeit einer Zuwendung, hat der Mitarbeiter vorab den Geschäftsführer zu fragen.

Vorteile jeglicher Art an Beamte und andere Amtsträger sowie an Beauftragte staatlicher Einrichtungen, an Parteien und politische Organisationen sowie an Mandatsträger und Kandidaten für politische Ämter, auch mittelbar

- Delivery areas
- Quotas and capacities
- Agreed market exits
- Voting on planned innovations
- Boycotts

If a contract is awarded on the basis of a formal invitation to tender, the company will not discuss or coordinate bids with other bidders. This applies to both public and restricted tenders and regardless of whether it is a public or private procurement procedure.

The company expressly opposes any form of corruption at home and abroad and avoids even the appearance of wanting to influence business decisions through unfair business practices.

No employee may exploit the company's business connections for their own benefit or that of others, or to the detriment of the company. In particular, this means that no employee grants or accepts unauthorized private benefits (e.g. money, property, services) in business transactions that are likely to influence an appropriate decision. Every employee of the company is obliged to seek advice or help if there are any suspicions or legal doubts regarding the existence of corruption or white-collar crime. The managing director offers advice and assistance.

Invitations, such as to business meals or events, which correspond to recognized business practice and are appropriate, may be given or accepted if they do not serve to give undue favouritism. The same applies to accepting or giving gifts. If there are doubts regarding the existence of an objective reason or the customary nature of a benefit, the employee must first ask the managing director.

Benefits of any kind to civil servants and other officials as well as to representatives of state institutions, to parties and political organizations as well as to elected representatives and candidates for political

über Dritte, sind unabhängig von deren Wert untersagt.

Die Beauftragung von Beratern, Agenten und anderen Auftragsmittlern darf nicht dazu dienen, das Bestechungsverbot zu umgehen.

Spenden werden nur auf freiwilliger Basis und ohne Erwartung einer Gegenleistung getätigt. Spendentätigkeit und Sponsoringleistungen dürfen nicht darauf angelegt sein, Entscheidungen im Interesse des Unternehmens verdeckt zu fördern. Die Spende muss transparent sein. Der Empfänger der Spende und die konkrete Verwendung durch den Empfänger müssen bekannt sein. Über den Grund für die Spende und die zweckbestimmte Verwendung muss jederzeit Rechenschaft abgelegt werden können.

Das Unternehmen duldet keine Geldwäsche. Alle Mitarbeiter sind zur strikten Befolgung der Gesetze zur Geldwäschebekämpfung verpflichtet. Ferner haben sie verdächtige Zahlungsformen oder andere Transaktionen, die auf Geldwäsche hindeuten, sofort dem Geschäftsführer mitzuteilen.

Das Unternehmen erstellt Steuererklärungen und -anmeldungen wahrheitsgemäß. Alle zollpflichtigen Waren werden von dem Unternehmen ordnungsgemäß verzollt. Das Unternehmen hält die gesetzlichen Vorgaben für Exportkontrolle und Zoll in den Themengebieten Außenwirtschafts- und Zollrecht konsequent ein und gewährleistet deren ordnungsgemäße Umsetzung. Von seinen Lieferanten erwartet das Unternehmen eine qualifizierte und termingerechte Bereitstellung der Ausfuhrkontroll- und Außenhandelsdaten sowie die Implementierung ausreichender Standards zur Sicherheit in der Lieferkette im Rahmen von globalen Zollsicherheitsprogrammen.

3. Vermeidung von Interessenkonflikten

Das Unternehmen erwartet von seinen Mitarbeitern Loyalität. Es achtet darauf, dass seine Mitarbeiter nicht in Situationen geraten, in denen deren persönlichen oder finanziellen Interessen mit denen des Unternehmens oder seiner Geschäftspartner kollidieren. Die Mitarbeiter des Unternehmens haben jedes persönliche Interesse, das im Zusammenhang

offices, even indirectly via third parties, are prohibited, regardless of their value.

The engagement of consultants, agents and other intermediaries must not be used to circumvent the ban on bribery.

Donations are only made on a voluntary basis and without expecting anything in return. Donations and sponsoring services must not be designed to covertly promote decisions in the interest of the company. The donation must be transparent. The recipient of the donation and the specific use by the recipient must be known. It must be possible to give an account of the reason for the donation and the intended use at any time.

The company does not condone money laundering. All employees are required to strictly comply with anti-money laundering laws. Furthermore, they must report suspicious forms of payment or other transactions that indicate money laundering to the managing director immediately.

The Company prepares tax returns truthfully. All dutiable goods are duly declared by the company. The company consistently complies with the legal requirements for export controls and customs in the areas of foreign trade and customs law and ensures their proper implementation.

The company expects its suppliers to provide export control and foreign trade data in a qualified and timely manner and to implement sufficient security standards in the supply chain as part of global customs security programs.

3. Avoiding Conflicts of Interest

The company expects loyalty from its employees. It ensures that its employees do not find themselves in situations where their personal or financial interests conflict with those of the company or its business partners. The employees of the company have to report any personal interest that could exist in

mit ihrer Tätigkeit bestehen könnte, unverzüglich ihren Vorgesetzten anzuzeigen.

Mitarbeitern des Unternehmens ist es untersagt, ein Unternehmen zu führen oder für ein Unternehmen zu arbeiten, das im Wettbewerb mit dem Unternehmen steht. Dies gilt auch für die Beteiligung eines nahen Angehörigen oder Lebenspartners.

4. Umgang mit Informationen

Die Mitarbeiter des Unternehmens sind verpflichtet, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und andere interne Angelegenheiten Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt entsprechend für die nicht öffentlich zugänglichen Informationen über Vertragspartner und Kunden. Die Verschwiegenheitsverpflichtung gilt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

Neben den allgemeinen Geheimhaltungsvorschriften (z. B. § 17 UWG) ist das Datengeheimnis nach DS-GVO einzuhalten. Insbesondere ist es untersagt, geschützte personenbezogene Daten unbefugt zu einem anderen als dem zur jeweiligen rechtmäßigen Aufgabenerfüllung gehörenden Zweck zu verarbeiten, bekannt zu geben, zugänglich zu machen oder anderweitig zu nutzen. Diese Verpflichtung auf das Datengeheimnis besteht auch nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen fort.

Alle Berichte und andere schriftlichen Dokumentationen sind korrekt und wahrheitsgemäß zu verfassen. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um interne Berichte handelt, oder diese nach außen gegeben werden. Datenerfassungen und andere Aufzeichnungen haben sich an den Grundsätzen einer ordnungsgemäßen Buchführung auszurichten und stets vollständig und korrekt zu sein.

5. Grundsätze sozialer und ökologischer Verantwortung

Soziale Verantwortung ist unverzichtbarer Bestandteil einer an Werten orientierten Unternehmensführung und wesentlicher Faktor für nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Das Unternehmen respektiert und unterstützt die international anerkannten Menschenrechte.

connection with their work to their superiors immediately.

Company employees are prohibited from managing or working for a company that competes with the company. This also applies to the involvement of a close relative or life partner.

4. Handling information

The employees of the company are obliged to maintain secrecy about trade and business secrets and other internal matters. This applies accordingly to information about contractual partners and customers that is not publicly accessible. The confidentiality obligation continues to apply after the end of the employment relationship.

In addition to the general confidentiality regulations (e.g. § 17 UWG), data secrecy according to DS-GVO must be observed. In particular, it is prohibited to process, disclose, and make accessible or otherwise use protected personal data without authorization for any purpose other than that associated with the respective lawful task performance. This obligation to data secrecy continues even after leaving the company.

All reports and other written documentation must be accurate and truthful. This applies regardless of whether the reports are internal or given to the outside world. Data collection and other records must be based on the principles of proper bookkeeping and must always be complete and correct.

5. Principles of social and ecological responsibility

Social responsibility is an indispensable part of value-oriented corporate management and a key factor for sustainable corporate success.

The company respects and supports internationally recognized human rights. In this

In diesem Zusammenhang stehen wir auch in einem ständigen Dialog mit unseren Lieferanten, um zu vermeiden, dass unsere Produkte Rohstoffe aus Konfliktregionen enthalten.

Die Verbote von Kinderarbeit und Zwangsarbeit in jeder Form werden eingehalten.

Diskriminierung von Mitarbeitern und Dritten wird nicht geduldet. Das Unternehmen tritt einer nicht akzeptablen Behandlung von Mitarbeitern, insbesondere sexuellen oder verbalen Belästigungen, entschieden entgegen.

Das Unternehmen fördert die Chancengleichheit ihrer Mitarbeiter.

Die Versammlungs- und Koalitionsfreiheit der Beschäftigten wird, soweit nach den nationalen Bestimmungen rechtlich zulässig, anerkannt. Das Unternehmen beachtet die geltenden nationalen Gesetze und Arbeitsnormen hinsichtlich angemessener Entlohnung und maximaler Arbeitszeit.

Dies schließt selbstverständlich auch die Einhaltung sämtlicher Bestimmungen des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns in Deutschland mit ein. Das Unternehmen sorgt insgesamt für faire Arbeitsbedingungen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wird im Rahmen der nationalen Bestimmungen gewährleistet.

Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz sind für uns wichtige Unternehmensziele.

Sowohl bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen als auch beim Betrieb von Produktionsanlagen achten wir darauf, dass alle hiervon ausgehenden Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima so gering wie möglich gehalten werden und unsere Produkte einen positiven Beitrag zu Umwelt- und Klimaschutz bei unseren Kunden leisten.

Jeder Mitarbeiter trägt dabei Verantwortung, die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln und durch sein individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen.

Soweit Verbraucherinteressen betroffen sind, hält sich das Unternehmen an die Vorschriften zum Schutz von Verbrauchern.

Das Unternehmen trägt zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung des Landes und der Region bei, in der sie tätig ist.

context, we are also in constant dialogue with our suppliers to avoid that our products contain raw materials from conflict regions.

The bans on child labour and forced labour in any form are observed.

Discrimination against employees and third parties is not tolerated. The company takes a firm stand against unacceptable treatment of employees, particularly sexual or verbal harassment.

The company promotes equal opportunities for its employees.

Employees' freedom of assembly and association is recognized to the extent legally permissible under national regulations. The company observes the applicable national laws and labour standards with regard to appropriate remuneration and maximum working hours.

Of course, this also includes compliance with all provisions of the law regulating a general minimum wage in Germany. Overall, the company ensures fair working conditions.

Occupational health and safety at work is guaranteed within the framework of national regulations.

Sustainable environmental and climate protection as well as resource efficiency are important corporate goals for us.

Both in the development of new products and services and in the operation of production facilities, we make sure that any impact on the environment and climate is kept as low as possible and that our products make a positive contribution to environmental and climate protection for our customers. Every employee is responsible for treating natural resources with care and contributing to the protection of the environment and climate through their individual behaviour.

As far as consumer interests are concerned, the company adheres to the regulations for the protection of consumers.

The company contributes to the social and economic development of the country and region in which it operates.

6. Einhaltung des Verhaltenskodex

Das Unternehmen macht seine Mitarbeiter mit den in diesem Verhaltenskodex geregelten Inhalten vertraut und erläutert die sich daraus ergebenden Verpflichtungen. Das Unternehmen kommuniziert die Grundsätze des Verhaltenskodex gegenüber seinen Geschäftspartnern.

Die in diesem Verhaltenskodex niedergelegten Verhaltensanforderungen sind als Bestandteil des Arbeitsvertrages für die Mitarbeiter des Unternehmens verbindlich und daher unbedingt einzuhalten.

Das Unternehmen leitet alle erforderlichen Schritte ein, um die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Grundwerte und Vorgaben durch geeignete Organisationsmaßnahmen sowie angemessene Richtlinien und Prozesse in allen Geschäftsbereichen umzusetzen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, die Einhaltung des Kodex regelmäßig zu kontrollieren.

Jeder Mitarbeiter des Unternehmens ist gehalten, von ihm beobachtete (potenzielle, auch drohende) Verstöße gegen Gesetze, interne Regelungen und diesen Verhaltenskodex unverzüglich dem Geschäftsführer zu melden.

Meldungen einer Verletzung dieses Kodex werden strikt vertraulich behandelt und haben keine negativen Auswirkungen für den meldenden Mitarbeiter, es sei denn, es wäre bewusst ein unwahrer Sachverhalt behauptet worden.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex und gesetzliche Bestimmungen können je nach Schwere arbeits- und haftungsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen und auch strafrechtliche Sanktionen zur Folge haben.

6. Compliance with the Code of Conduct

The company familiarizes its employees with the content regulated in this code of conduct and explains the resulting obligations. The company communicates the principles of the Code of Conduct to its business partners.

The behaviour requirements laid down in this code of conduct are binding as part of the employment contract for the company's employees and must therefore be observed. The company takes all necessary steps to implement the basic values and specifications contained in this code of conduct through suitable organizational measures as well as appropriate guidelines and processes in all business areas.

The company undertakes to regularly monitor compliance with the code.

Every employee of the company is required to report (potential and impending) violations of laws, internal regulations and this code of conduct immediately to the managing director. Reports of violations of this Code will be treated in the strictest confidence and will have no adverse effect on the reporting employee unless an untruthful allegation is knowingly made.

Violations of the Code of Conduct and legal provisions can, depending on the severity, result in labour and liability law consequences and also result in criminal sanctions.

Bremen, Januar 2022